

COACHING -to- GO MANUAL



BMBF Praxis-Forschungsprojekt:
**Gesundheits- und Lebens-
orientierung für Care Leaver**

Herausgegeben von:
Prof. Dr. Robert Frietsch, HS Koblenz
Dirk Holbach M.A., HS Koblenz
Corinna Leißling M.Sc., HS Koblenz

Nutzungsbedingungen für das Manual *„Coaching-to-Go!“*

Der Text dieses Manuals wird unter einer Deposit-Lizenz (keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt:

- ✓ Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments.
- ✓ Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt.
- ✓ Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden.
- ✓ Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
- ✓ Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Copyright: Frietsch, Holbach, Leißling, Hochschule-Koblenz IFW 2025

Terms of use for the Manual *„Coaching-to-Go!“*

The Manual „Coaching to Go!“ is made available under Deposit Licence (no Redistribution - no modifications):

- ✓ We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this documents.
- ✓ This document is solely intended for your personal, non-commercial use.
- ✓ All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection.
- ✓ You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
- ✓ By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Copyright: Frietsch, Holbach, Leißling, Hochschule-Koblenz IFW 2025

COACHING TO GO-TRAININGSMANUAL

Ressourcenaktivierung und Resilienzförderung für Care-Leaver
in spezifischen Problem- und Entwicklungslagen

BMBF PRAXIS-FORSCHUNGSPROJEKT: „Gesundheits- und Lebensorientierung für Care Leaver“

Herausgegeben von:

Prof. Dr. Robert Frietsch

Projektleitung

E-Mail: frietsch@hs-koblenz.de

Dirk Holbach, M.A.

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

E-Mail: holbach@hs-koblenz.de

Corinna Leißling, M.Sc.

Wissenschaftliche Mitarbeiterin

E-Mail: leissling@hs-koblenz.de

Raum: ST006, De Haye'sche Stiftung

RheinMoselCampus, Koblenz

Tel.: 0261 9528 226

<https://www.fachportal-care-leaver.de/>



INSTITUT FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
FORSCHUNG UND WEITERBILDUNG **IFW**

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

INHALTSVERZEICHNIS

05	Fachliche Grundlagen
05	Rahmen-Konzept
08	Relevanz der Resilienzforschung
14	Das Coaching-Konzept
16	Zielsetzung
17	Vulnerabilität als Erklärungsansatz
18	Kohärenzgefühl
19	Grundhaltungen
21	Motivierende Gesprächsführung (MI)
22	Modul-Übersicht
23	Strukturen
24	Inhalte und Umsetzung der Module
25	1. Modul: Warming-Up & Erst-Erhebung
32	2. Modul: Drei Dimensionen der Lebensorientierung - Kohärenzgefühl
40	3. Modul: Erfolgsgeschichten, Erfolg in meinem Leben
56	4. Modul: Neues ausprobieren und Erfahrungen sammeln
74	5. Modul: Gemeinsam auf Spurensuche und den „Fall“ präsentieren
97	6. Modul: Wie geht's weiter?
103	7. Modul: Übergang/ Ablösung/ Neustart
110	Literatur
111	Anhang
111	Fragebogen zur Lebensorientierung Kinder u. Jugendliche DoK-SOC
119	Fragebogen zur Lebensorientierung SOC 29
127	Kohärenz-Merkmale
130	Grundsätze der Salutogenese in der stationären Jugendhilfe
136	Motivierende Gesprächsführung (MI) nach Miller und Rollnick
142	Case Management in der stationären Jugendhilfe
150	Die moralische Entwicklung nach Lawrence Kohlberg

FACHLICHE GRUNDLAGEN FÜR DIE COACHING-FACHKRÄFTE

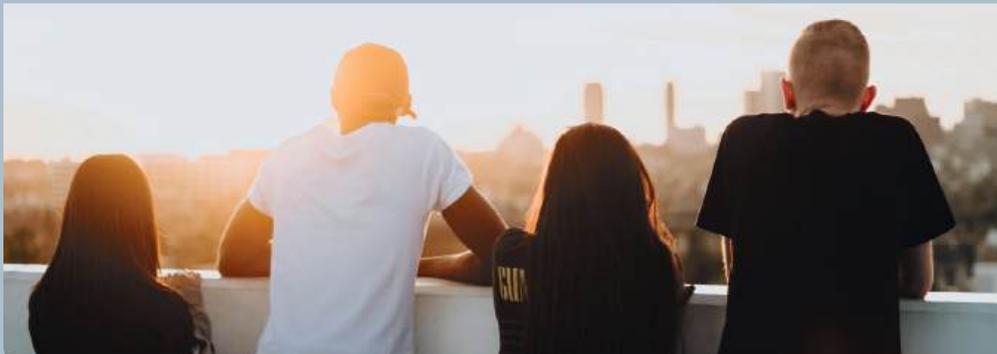
Rahmen-Konzept

Das hier präsentierte Programm **Coaching to Go (CtG)** basiert u.a. auf dem Konzept der Salutogenese und ist konkret darauf ausgerichtet, die Ressourcen junger Menschen der Altersspanne von 13 bis 20 Jahre zu aktivieren, deren Selbstwirksamkeit zu verstärken, kommunikative- und Handlungs-Kompetenz zu fördern sowie eine positive Lebensorientierung zu verfestigen. Damit wird die individuelle **Resilienz**, die innere Widerstandsfähigkeit, gefördert. Im Rahmen des Programms **Coaching to Go** werden erlebnisfokussierte Fragestellungen/Aufgaben in vielfältigen thematischen Settings vorgestellt. Die peer-orientierte Bearbeitung von Frage- und Aufgabenstellungen bei Aktivierung der verschiedenen Sinnesebenen ermöglicht haltungs- und verhaltensleitende Erfahrungen. Das Programm **Coaching to Go** bietet damit Lernfelder zur Einübung von Konflikt- und Beziehungsfähigkeit und hat damit auch einen ausgeprägten Präventionscharakter für vielfältige Störungsbilder.



Ressourcen

Der Begriff „Ressource“ wurde u.a. von Badura (1981) in die Sozialwissenschaften differenziert diskutiert. Bereits Ende der 70er Jahre fand in der Theorie- und Konzeptentwicklung der Sozialen Arbeit ein Paradigmenwechsel von der „Defizitorientierung“ hin zur „Ressourcenorientierung“ statt (Staub-Bernasconi, Silvia: Soziale Arbeit als eine besondere Art des Umgangs mit Menschen, Dingen und Ideen. Zur Entwicklung einer handlungstheoretischen Wissensbasis Sozialer Arbeit: Sozialarbeit 18, 10, S. 2-71). Sowohl Staub-Bernasconi als auch Badura kritisierten das defizitorientierte Vorgehen in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Wegweisend für die Ressourcenorientierung ist vor allem das Salutogenesekonzept von Antonovsky. Das Augenmerk verschob sich danach von der Pathogenese zur Salutogenese. Statt Defizite zu verzeichnen, zu beschreiben und zu kategorisieren wurde nach Ressourcen gesucht, die es wert sind, erforscht und angewandt zu werden (Toletti/Storch, 1996). Ressourcenorientierung in der Psychotherapie geht davon aus, dass der Mensch die meisten Ressourcen, die er zur Lösung seiner Probleme benötigt, selbst in sich trägt (Rogers, 1968). Die therapeutischen Fachkräfte konzentrieren sich darauf, diese Ressourcen zu entdecken und zu entwickeln (Grawe, 1998). Die Ressourcenperspektive in der Psychotherapie hat Vorläufer in der humanistischen Psychologie. Grawe (a.a.O.) bezeichnet aufgrund seiner Forschungen zur Wirksamkeit von Psychotherapie die Ressourcenaktivierung als einen wesentlichen Wirkfaktor von erfolgreicher Psychotherapie. Gezielte Ressourcenaktivierung setzt danach die Einnahme einer Ressourcenperspektive voraus.



Konsequente Ressourcenperspektive und consequentes Ressourcendenken mit entsprechendem Methodenrepertoire findet erst in neuerer Zeit statt. Der Ressourcenbegriff wird auch verwendet im Kontext von Worten wie Selbstwirksamkeit, Nutzbarmachung eigener Potenziale oder Selbstorganisation. Von Hurrelmann (1991), von Hornung und Gutscher (1994) sowie von Gutscher, Hornung und Flury-Kleuber (1998) liegen inzwischen gut elaborierte Modelle vor, die es erlauben, das Zusammenspiel von personalen, im Individuum liegenden Ressourcen und sozialen, in der Umwelt liegenden Ressourcen genauer zu analysieren und zu aktivieren. Das Konzept für **Coaching to Go** verwendet den Ressourcenbegriff in diesem Sinne auch in Anlehnung an neurowissenschaftliche Erkenntnisse in diesem Bereich. Unter Ressourcen werden danach wissenschaftlich neuronale Erregungsmuster verstanden, die im Hinblick auf die Ziele und Absichten, welche die Menschen im Laufe ihrer Entwicklung verfolgen, unterstützend wirken.

Aktivierung

Mit dem Begriff „Aktivierung“ wird die Übertragung dessen, was gelernt wurde, auf die berufliche und/oder private Alltagssituation bezeichnet. Zahlreiche Untersuchungen belegen, dass es sich beim Thema „Aktivierung“ um eine hochkomplexe und anspruchsvolle Aufgabe handelt. Um eine solch hohe Aktivierungseffizienz zu gewährleisten, werden im **Coaching to Go** 7 Module mit spezifischen Aufgaben bearbeitet. Die Motivation der Teilnehmenden ist eine wesentliche Bedingung dafür, dass die im **Coaching to Go**-Training erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten in die Lebenspraxis übernommen und so die Lebensorientierung weiterentwickelt wird. In vielen Trainings sind Verhaltensaktivierungen ein wesentliches Instrument der Ressourcenerschliessung und -nutzung. Vor allem auf der praktischen Ebene des **Coaching to Go**-Trainings lag der Focus von Anfang an auf der grösstmöglichen Motivation der Teilnehmenden zu erreichen. Es galt dabei, den Lern- und Entwicklungsprozess als positiv erleben zu können und nicht als eine beschwerliche Prozedur, die man nur mit Disziplin zu einem erfolgreichen Abschluss bringen kann. Wesentlich für die Aktivierung von neu entwickelten Ideen aus dem Training in das Leben „draussen“ ist auch der Umstand, dass die Person, die den Transfer vollziehen soll, über die entsprechenden Ressourcen verfügt, um dies auch zu tun. Neben dem motivationalen Aspekt – eine Ressource, welche die Handlungsbereitschaft fördert – bedarf es auch der Verfügbarkeit. Im **Coaching to Go**-Training werden darum die Ressourcen, mit denen die Teilnehmenden später arbeiten sollen, systematisch so aktiviert und verstärkt, dass sie leicht abrufbar sind. Dies kann entweder deswegen der Fall sein, weil die Teilnehmenden bereits über diese Ressourcen verfügen, und/oder deswegen, weil sie entsprechende Ressourcen problemlos erwerben können. Den Ressourcen in der Aussenwelt wird unter dem Stichwort „social support“ besondere Beachtung geschenkt.



Im Coaching-Prozess wird auf grösstmögliche Expertenunabhängigkeit geachtet. Denn nur diese Haltung ermöglicht nachhaltig die Hilfe zur Selbsthilfe, wie sie für den Selbstmanagementansatz typisch ist und wie sie schon von Kanfer, Reinecker und Schmelzer (1990) gefordert wurde. Solange ein TN glaubt, dass er ohne seinen Coach keine eigenen Schritte unternehmen kann, findet Selbst-

management in diesem Sinne nicht statt. Um bei den Teilnehmenden Expertenunabhängigkeit zu erreichen, ist zum einen eine entsprechende Haltung der Fachkraft im Coaching-Prozess erforderlich, die ihre eigentliche Aufgabe darin sehen, sich selbst überflüssig zu machen. Zum anderen sollten die Teilnehmenden schon während des Trainings selbst die Lernerfahrung machen, dass sie sich bei den wesentlichen Schritten des Trainings selbst und/oder untereinander erfolgreich coachen können. Dies wird im Training dadurch erreicht, dass für alle Module die Aufgaben zielgerichtet ausgearbeitet wurden, um diese Erfolgserlebnisse zu ermöglichen. Nicht zuletzt zielt das Training auch darauf ab, dass die Teilnehmenden selbst in den Besitz von Expertenwissen gelangen. Das Training besteht deswegen nicht nur aus einer Abfolge von Übungen, sondern auch aus zahlreichen Lern- und Reflektions-Impulsen. Wenn die Teilnehmenden das Training abgeschlossen haben, dann haben sie zum einen wichtige Bereiche der Lebensorientierung für sich persönlich erarbeitet (Bedeutsamkeit), zum anderen haben sie aber auch konkretes Wissen über Vorgänge erworben, das ihnen dabei hilft, problematische Situationen eigenständig zu analysieren und zu bewältigen (Handhabbarkeit im Sinne der Salutogenese).

Relevanz der Resilienzforschung

Die zentrale Forschungsfrage zur Resilienz lautet: Wie schaffen es manche Menschen trotz widriger Umstände, Krisen und Stress gesund und beinahe sogar gelassen zu bleiben?

Der Begriff „Resilienz“ – abgeleitet von „resilire“ = „zurückprallen“ – stammt ursprünglich aus der Physik, genauer gesagt der Werkstoffkunde. Es beschreibt die Beschaffenheit von bestimmten Elementen, die auch nach extremen Außeneinwirkungen in ihre Ausgangsform zurückspringen. Dieses Konzept wurde dann ab den 1970er Jahren als eine psychologische Eigenschaft auf den Menschen übertragen.

Meilensteine der Entwicklung Resilienzforschung:

- ▶ **1974:** Hans Selye, Beobachtungen zum „Allgemeinen Adaptationssyndroms“ – „Stress: Bewältigung und Lebensgewinn“.
- ▶ **1974:** Glen Elder, Untersuchung zur Entwicklung von Kindern in der Wirtschaftskrise der 70er Jahre – „Children of The Great Depression“.
- ▶ **1977:** Jacob (Jack) Block, Begriff der Resilienz aus psychologischer Sicht – „The developmental continuity of EGO-control and EGO-resiliency: some accomplishments“.
- ▶ **1977:** Emmy Werner, Langzeitstudie zur Entwicklung von Kindern/Jugendlichen mit unterschiedlichen biologischen und psychosozialen Risikofaktoren – „The Children of Kauai“.
- ▶ **1979:** Salutogenese-Konzept von Aaron Antonovsky – „Health, stress, and coping“.
- ▶ **1989:** Matthias Burisch: Standardwerk zum Burnout-Komplex – „Das Burnout-Syndrom“.
- ▶ **2003:** Die Identifikation von Resilienzfaktoren durch Reivich und Shatté – „The Resilience Factor“.
- ▶ **2012:** Bundeszentrale für Gesundheitliche Aufklärung (BZgA): Metaanalyse zu den gesundheitlichen Schutzfaktoren – „Resilienz und psychologische Schutzfaktoren“ (Bengel, J. Lyssenko, L.)
- ▶ **2017 fortlaufend:** Das Mainzer Resilienz-Projekt (MARP) unter der Leitung von Prof. Kalisch untersucht die Entwicklung der psychischen Gesundheit auch auf neurologischer Basis.



Säulen der Resilienz

Die **ursprüngliche Idee der sieben Säulen der Resilienz** stammt von Nuber (2005) und wurde in der Zeitschrift „Psychologie Heute“ erstmals veröffentlicht. Dieses Modell ist bei vielen Resilienztrainings inzwischen grundlegend.

Dieses Modell (Nuber, a. a. O.) hat folgende sieben Elemente:

- ▶ Optimismus
- ▶ Akzeptanz
- ▶ Lösungsorientierung
- ▶ Opferrolle verlassen
- ▶ Verantwortung übernehmen
- ▶ Netzwerkorientierung
- ▶ Zukunftsplanung

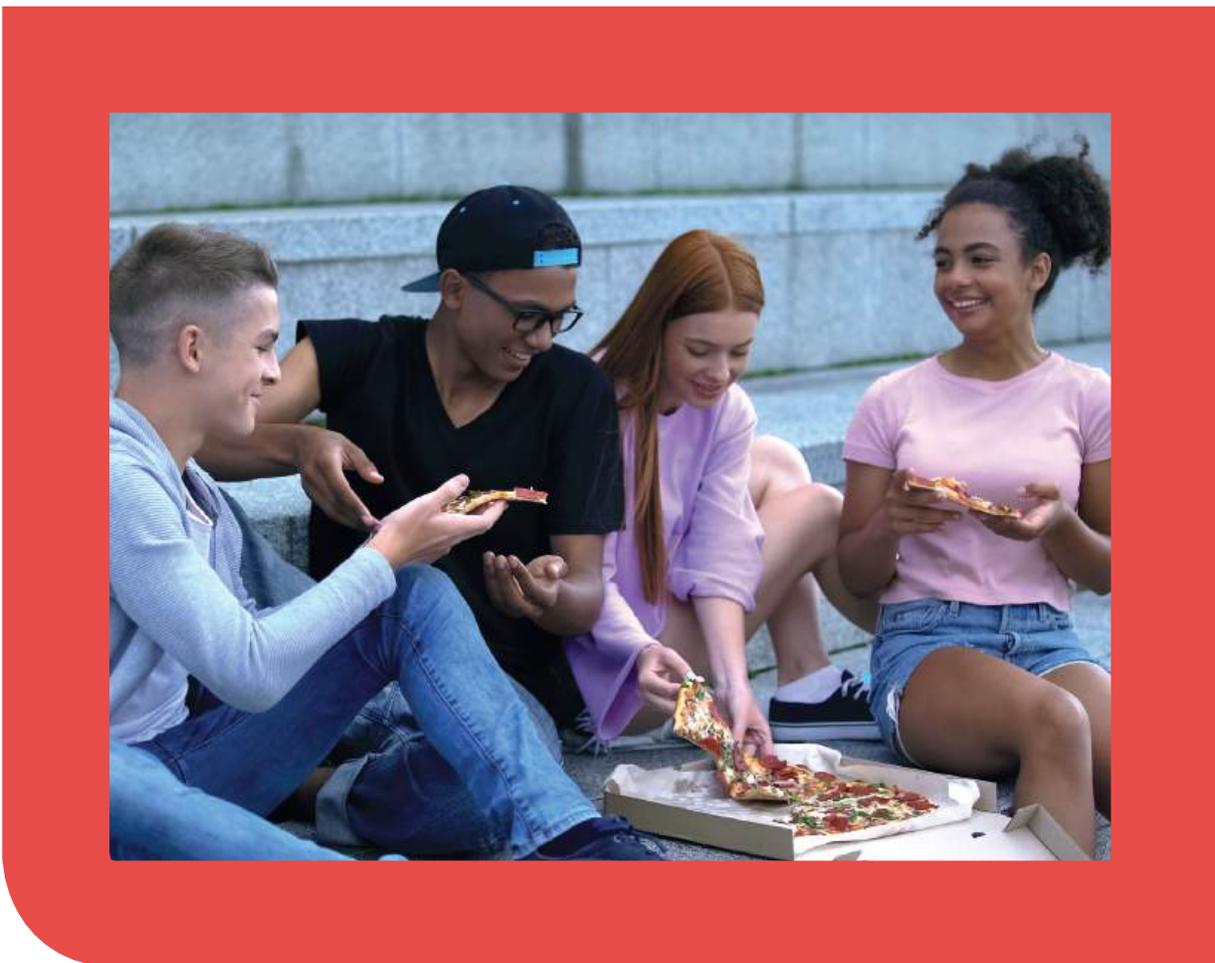
Eine Ergänzung/Überarbeitung des Modells wurde von Wiebel (2017) vorgenommen. Dieses Modell lässt sich in vier Grundhaltungen und drei Praktiken unterteilen, was eine Übertragung in die Praxis zum Fördern und Stärken der eigenen Resilienz ermöglicht. In diesen sieben überschaubaren Elementen sind die grundlegenden Prinzipien zur Entstehung von Gesundheit und Widerstands-

kraft gegen Stress enthalten. Ziel ist es hier, Resilienz **verstehbar, handhabbar und sinnhaft** zu gestalten.

Die sieben Säulen lauten hier:

1. Selbstwahrnehmung
2. Akzeptanz
3. Selbstreflexion
4. Selbstwirksamkeit
5. Lösungsorientierung
6. gesunder Optimismus
7. Bindung

Resilienz und deren Förderung/Stärkung umfassen viele Ebenen, die Wesentlichste ist auf die Flexibilität im Umgang mit Stress, die Regulation und Regeneration von Stress ausgerichtet, um sich persönlich weiter zu entwickeln und Krisen gesund zu meistern.



Resilienz – Definitionen - Ziele

Basis der Resilienzstärkung ist der Mensch als bio-psycho-soziale und spirituelle Bezugsgröße. Die Resilienzstärkung speist sich danach aus vier Bereichen:

- ▶ resistenter Körper
- ▶ resiliente Psyche
- ▶ kraftpendende soziale Kontakte
- ▶ sinnerfülltes Leben

Alle Bereiche stehen in Wechselwirkung und beeinflussen sich auf komplexe Art und Weise. Unsere Resilienz wird durch genetische, epigenetische und transgenerationale Elemente beeinflusst, die eigenständig und selbstwirksam mitgestaltet werden können (siehe Roth, Wolfgang 2021).

Resilienz ist das wesentliche Agens der Salutogenese zur Erhaltung der Gesundheit, mit dem Schwerpunkt auf psychische Widerstandsfähigkeit gegenüber biologischen, psychischen und psychosozialen Entwicklungsrisiken (siehe Fröhlich-Gildhoff & Rönnau-Böse, 2009).

„Resilienz beschreibt die Fähigkeit eines Systems, einer Gemeinschaft oder einer Gesellschaft, sich rechtzeitig und effizient den Auswirkungen einer Gefährdung widersetzen, diese absorbieren, sich an sie anpassen, sie umwandeln und sich von ihnen erholen zu können. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Erhaltung und Wiederherstellung ihrer wesentlichen Grundstrukturen und Funktionen durch Risikomanagement.“ (siehe Vereinte Nationen 2016 zit. n. BBK 2025).

„Coaching Resilienz“

„Coaching Resilienz“ zielt in erster Linie auf einen umfassenden Zugriff auf alle Ressourcen, vor allem in stressigen Phasen des Lebens, um Flexibilität im Umgang mit Stress zu ermöglichen, die Regulation und Regeneration von Stress zu sichern.

Die psychologischen und biologischen Stressreaktionen sind wichtig für ein Verständnis, wie Resilienz wirkt. Ein weiteres großes Thema im Zusammenhang mit „Coaching Resilienz“ ist die Achtsamkeit. Achtsamkeit ist elementar, um im Hier und Jetzt zu leben und Herausforderungen kraftvoll zu begegnen. „Coaching Resilienz“ vereint das Prinzip der Achtsamkeit dabei mit ebenso wichtigen, weiterführenden Aspekten. Es geht um Wahrnehmung, Körpergefühl und innere Haltungen/ Glaubenssätze.

Durch Studien ist inzwischen belegt, dass Stress im Gehirn das limbische System aktiviert, in dem unsere Emotionen entstehen. Gleichzeitig fährt bei Stress der Präfrontale Cortex, also das Steuerungssystem für Emotionen und angemessenes Handeln, herunter. Danach leiden wir bei Stress in der Regel unter einer Kompetenz-Amnesie. Mit einer starken Resilienz können wir Stress besser regulieren und so auch schneller wieder Zugriff auf unsere Ressourcen erlangen.

„Coaching Resilienz“ brauchen wir, weil wir dadurch in der Lage sind, unser Leben an die Herausforderungen des Alltags anzupassen, sie schnell in Kontakt mit den eigenen Ressourcen bewältigen und damit die Selbstwirksamkeit verstärken.

¹ Neurowissenschaftliche Erkenntnisse bestätigen wesentliche psychoanalytische Grundannahmen der prägenden Bedeutung früher Beziehungserfahrungen mit Konsequenzen für die Psychotherapie.

² Der Begriff Daily Hassles beschreibt Mikrostressoren, die bei wiederholtem Auftreten eine latente Verletzlichkeit verstärken. (vgl. Eschenbeck / Knauf 2018: 34)

³ Vgl. hierzu zusammenfassend Bürkner 2010; Arnett 2004.

Kriterien einer starken Resilienz:

- ▶ Akzeptanz gegenüber nicht Veränderbarem praktizieren
- ▶ Bedürfnisse kennen, artikulieren und erfüllen
- ▶ „Zwickmühlenkommunikation“ in ambi- und multivalenten Situationen
- ▶ Verantwortung klären und kommunizieren
- ▶ Fokussierung und Defokussierung wahrnehmen und beeinflussen können
- ▶ Somatische Marker kennen und reflektieren können
- ▶ Atmung bewusst zur Emotionsregulation nutzen
- ▶ Pausen nehmen, planen und einhalten
- ▶ Veränderungsprozesse erkennen, die Dynamik verstehen u. phasenkonform (re-) agieren
- ▶ Körperhaltung und Embodiment zur Selbstwahrnehmung einsetzen und gezielt nutzen
- ▶ Glaubenssätze erkennen, bewusst machen und verändern können
- ▶ Authentischen Stolz als Emotion erleben und bewusst machen
- ▶ Sicherheit und Entspannung als Blankoressourcen spüren (in der Meditation kultivieren)
- ▶ Ehrfurcht vor den kleinen und großen „Wundern“ der Welt empfinden und kultivieren
- ▶ Kognitive Empathie lernen und als mentales Schutzschild gegen Stress stärken

Resilienz-Stärke zeigt sich prozesshaft durch:

- ▶ flexibles Reagieren in herausfordernde Situationen
- ▶ schnelles Anpassen an Veränderungen
- ▶ schnelles Merken und ressourcenvolles Reagieren auf Stress
- ▶ höheres Maß an Selbststeuerungsfähigkeit
- ▶ häufiges Denken in Wechselwirkungen statt in linear-kausalen Zusammenhängen
- ▶ adäquates Lernen in Krisen des Lebens, Kritischen Lebensereignissen



Literatur zum Thema Resilienz

- Amann, E. G. (2014). Resilienz. Freiburg i.B.: Haufe-Lexware.
- Bundesamt für Bevölkerungsschutz und Katastrophenhilfe (BBK) (2025): Deutsche Strategie zur Stärkung der Resilienz gegenüber Katastrophen, [online] https://www.bbk.bund.de/DE/Themen/Nationale-Kontaktstelle-Sendai-Rahmenwerk/Resilienzstrategie/resilienz-strategie_node.html [Zugriff am: 14.02.2025]
- Fröhlich-Gildhoff, K. & Rönnau-Böse, M. (2009). Resilienz. Stuttgart: UTB.
- Heller, J. (2018). Resilienz für die VUCA-Welt. Individuelle und organisationale Resilienz entwickeln. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Kalisch, R. (2017). Der resiliente Mensch: Wie wir Krisen erleben und bewältigen. Neueste Erkenntnisse aus Hirnforschung und Psychologie. Berlin: Berlin Verlag.
- Lepore, S. J., & Revenson, T. A. (2006). Resilience and Posttraumatic Growth: Recovery, Resistance, and Reconfiguration. In L. G. Calhoun & R. G. Tedeschi (Eds.), Handbook of posttraumatic growth: Research & practice (pp. 24–46). Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Maehrlein, K. (2012). Die Bambusstrategie: Den täglichen Druck mit Resilienz meistern. 6. Aufl. Offenbach a.M.: Gabal Verlag.
- Masten, A. S. (2016). Resilienz: Modelle, Fakten & Neurobiologie: Das ganz normale Wunder entschlüsselt. Paderborn: Junfermann Verlag.
- Nuber, Ursula (2005): Resilienz: Immun gegen das Schicksal?, in: Psychologie Heute, 9/2005, S. 20-23.
- Roth, W. (2021). Die resiliente Führungskraft. Sich selbst und andere gesund führen. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Rutter, M. (2012). The Promotion of Resilience in the Face of Adversity. Cambridge: University Press.
- Storch, M.: Resilienz-Kongress 2022 [online] <https://2022.resilienz-kongress.de/> [Zugriff am 27.09.23].
- Ungar, M. (2011). The Social Ecology of Resilience. A Handbook of Theory and Practice. New York: Springer Science+Business.
- Welter-Enderlin, R. & Hildebrand, B (2006). Resilienz - Gedeihen trotz widriger Umstände. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme.
- Wiebel, Franziska (2017): Blog. Resilienz, [online] <https://www.agilienz.de/blog/resilienz/> [Zugriff am: 14.02.2025]
- Willke, H. (2013). (Un-)Möglichkeit der Intervention. 4. Aufl. Kaiserslautern: Technische Universität.
- Zolli, A (2013). Resilience: Why Things Bounce Back. New York: Simon & Schuster Inc.

Das Coaching-Konzept

Coaching ist ein methodisches Konzept, um Jugendliche/jungen Menschen bei ihren persönlichen, sozialen, beruflichen Themen/Zielsetzungen nachhaltig zu begleiten. Der Begriff *Coaching* ist durch seine Eigenschaften von den Begriffen „Beratung“, „Begleitung“, „therapeutische Unterstützung“ abzugrenzen. *Coaching* meint einen spezifisch methodischen Begleitprozess, bei dem:

- ▶ ein ausgearbeitetes *Coaching*-Konzept vorhanden ist, welches eine wirksame Umsetzung ermöglicht. Darin werden das Vorgehen der *Coaching*-Fachkraft und die eingesetzten Methoden, Techniken und Interventionen konstituiert.
- ▶ von vorneherein eine klare Zeitplanung und Begrenzung gegeben ist. Das *Coaching* findet in mehreren vereinbarten Sitzungen statt und ist in der Regel zeitlich begrenzt.
- ▶ zuvor vereinbarte „Spielregeln“ den Rahmen bilden. Das *Coaching* kann nur wirksam werden, wenn die „Spielregeln“ von allen Teilnehmenden verstanden und als sinnvoll akzeptiert werden
- ▶ eine tragfähige, vertrauensvolle und gegenseitig akzeptierende Beziehung die Basis bilden. Die Teilnehmenden gehen das *Coaching* freiwillig ein und die *Coaching*-Fachkraft sichert ihnen Diskretion zu.
- ▶ auf „Augenhöhe“ zusammengearbeitet wird. Die *Coaching*-Fachkraft und die Teilnehmenden sind im *Coaching*-Prozess gleichermaßen gefordert. Es gibt keine Verantwortungsabnahme.

Erklärungsansätze → Ressourcen → Aktivierung

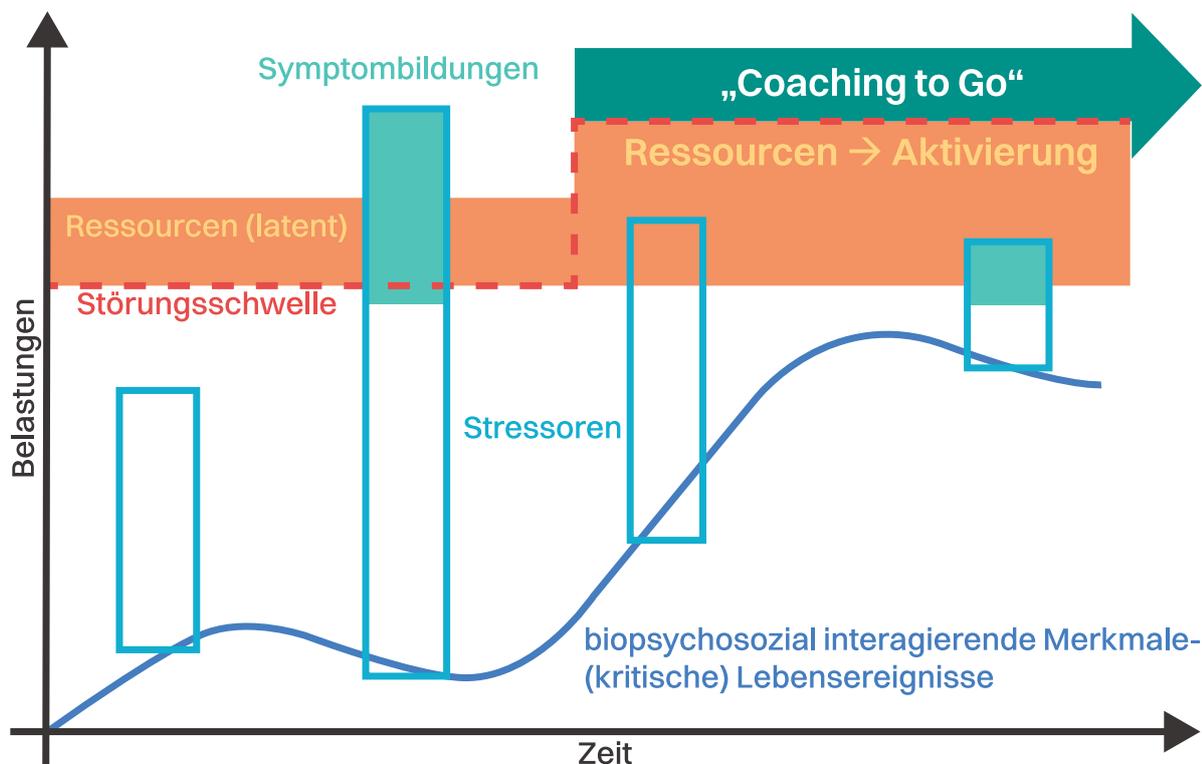


Abbildung 1: Vulnerabilität als Erklärungsansatz für Störungsbilder, Bearbeitung durch Ressourcenaktivierung und Resilienzförderung, Quelle: Wittchen et. al. 2011, *Klinische Psychologie u. Psychotherapie*, Heidelberg; siehe auch zur Entwicklung des Vulnerabilitätsmodells: Noam, G.G. (1996). *Reconceptualizing Maturity: The Search for Deeper Meaning*. In G. G. Noam & K. W. Fischer (Eds.), *Development and Vulnerability in Close Relationships*. Mahwah, New Jersey.

- ▶ transparente Interventionen eingesetzt werden. Manipulative Methoden sind nicht erlaubt, da dies der Förderung von Selbstbewusstsein prinzipiell entgegenstehen würde.
- ▶ die individuellen Bedürfnisse der Teilnehmenden die Richtung angeben. *Coaching* ist kein Prozess „von der Stange“, sondern es erfolgt stets eine individuelle Anpassung durch die *Coaching*-Fachkraft.
- ▶ auf die Bereitstellung direkter Lösungsvorschläge verzichtet wird. Stattdessen regt die *Coaching*-Fachkraft dazu an, Ziele zu hinterfragen bzw. zu setzen und eigene Lösungswege zu entwickeln.
- ▶ das Finden eigener Lösungen durch die Teilnehmenden angestrebt wird. Die *Coaching*-Fachkraft verhält sich nicht wie ein „Besserwisser“, sondern ist Begleitung bei der Suche nach Lösungen.
- ▶ die ressourcenvolle Lösungsorientierung steht im Vordergrund. Es geht um das Erreichen selbstgewollter, realistischer Ziele, die für die Entwicklung der Teilnehmenden relevant sind.
- ▶ Hilfe zur Selbsthilfe angestrebt wird. Dies erfolgt durch die Förderung von Selbstwahrnehmung und Selbstreflexion, Bewusstsein und Verantwortung sowie Selbstwirksamkeit.
- ▶ neue Handlungsmöglichkeiten erprobt und gewonnen werden sollen, indem blinde Flecken abgebaut und neue Perspektiven eröffnet werden.
- ▶ die Teilnehmenden unabhängiger werden und die *Coaching*-Fachkraft letztendlich nicht mehr benötigt wird. Ziel ist daher die Erweiterung und/oder Flexibilisierung der Möglichkeiten der Teilnehmenden im *Coaching*-Prozess.



⁴ Für Kinder und Jugendliche mit Retardierung in der Entwicklung empfiehlt sich der DoK-SOC aufgrund seiner leichten Verständlichkeit (siehe Anlage 2).

⁵ „Motivierende Gesprächsführung“ ist ein kooperativer Gesprächsstil, mit dem Jugendliche in eigener Motivation und eigenem Engagement für Veränderung verstärkt werden können (siehe Miller/Rollnick 2015: 27ff. und Rosengreen 2015: 24ff.).

Zielsetzung

Das Trainingsprogramm **Coaching to Go** ist spezifisch auf Entwicklungs- und Kompetenzförderung und damit zur Stärkung des Kohärenzgefühls (Salutogenese nach Antonovsky) von Jugendlichen ausgerichtet. Das **Coaching to Go**-Training wurde konzipiert, um Jugendlichen in der stationären Jugendhilfe und ggf. nach einem Aufenthalt in der stationären Jugendhilfe spezifische Lernfelder anzubieten, um ihre Haltungen und ihr Verhalten auf der Basis positiver Selbstwirksamkeit auszudifferenzieren. Das Training richtet sich an junge Menschen im Alter von 13 bis 20 Jahren und ist speziell auf die Bedürfnisse und auf die Lebenssituation ausgerichtet und kann entsprechend auf neue Herausforderungen im Jugendhilfe-Alltag angepasst werden. Für die Personengruppe ab 21 Jahren wurde ein Trainingsprogramm „Coaching zur Ressourcenaktivierung und Resilienzförderung“ entwickelt.

Die Entwicklungspotenziale, die mit den **Coaching to Go**-Modulen trainiert werden, sind fokussiert auf: Veränderungsmotivation, Selbstwirksamkeit, Beziehungs- u. Konfliktfähigkeit sowie positive Lebensorientierung der jungen Menschen.

Die einzelnen **Coaching to Go**-Module beinhalten jeweils mehrere Aufgabenstellungen bzw. Übungen, die den Fachkräften durch entsprechende Auswahl eine spezifische Anpassung an die teilnehmenden Jugendlichen ermöglicht. Dadurch kann das **Coaching to Go**-Manual differenzspezifisch unter Genderaspekten angewendet werden.

Durch die Anwendung des Trainingsprogramms **Coaching to Go** werden auch die Ressourcen zur Förderung und Erhaltung der psychosozialen Gesundheit aktiviert und damit eine Lebensorientierung zu einer autonomen Alltags- und Lebensbewältigung und sozialen Integration vermittelt. Hierzu ist es zielführend, dass

Coaching to Go

- ▶ ganzheitlich
- ▶ systemisch
- ▶ biografie-, gesundheits- und damit lebensorientiert ausgerichtet ist.

Es gilt herauszufinden, wo die Stärken der Jugendlichen liegen, welche Perspektiven ihnen wichtig sind und wie und auf welche Art und Weise sie sich zur sozialen Umgebung, den Freunden, der Familie, und anderen relevanten Personen, in Beziehung setzen können. Die Jugendlichen haben im Rahmen des Coaching-Programms die Möglichkeit, spielerisch und mit neuen Erfahrungen ihre individuelle Lebenslage zu erforschen, sich mit ihren Fähigkeiten klare Ziele zu setzen und im Alltag Umsetzungs- und Bewältigungserfahrungen zu sammeln.

Dabei können sich die Jugendlichen im Rahmen von Tischgruppen-Peers gegenseitig unterstützen und lernen so Hilfen zu geben und auch anzunehmen. Die Jugendlichen werden so zu Experten des eigenen Selbst. Später als Erwachsene sind Sie dann eher in der Lage, Veränderungen in ihrem Leben mit ihren persönlichen Werten und Erfahrungen abzugleichen, zu modifizieren und konstruktiv in ihre Lebenswelt zu integrieren.

Vulnerabilität als Erklärungsansatz

Viele junge Menschen erleben im Laufe ihrer Kindheit und Jugend immer mal wieder schwierige Situationen, die Stress verursachen und sie aus dem Gleichgewicht bringen. Solche Zeiten der psychosozialen Beeinträchtigungen (wie Schwierigkeiten in der Schule, Ärger mit Gleichaltrigen, dazu Krankheiten, Leiden und Tod von Bezugspersonen) gehören zu den „Kritischen Lebensereignissen“ (Fillip, Aymanns 2018), die es zu bewältigen gilt.

Das Vulnerabilitätskonzept bietet für den Handlungsansatz in der Jugendhilfe den Vorteil, dass er sich disziplinübergreifend darstellt (zur Erläuterung s.u. Abbildung1). Danach ist Vulnerabilität das Erklärungsmodell für die Entwicklung und Verfestigung von Störungen unterschiedlichster Ausprägung. Vulnerabilität ist die genetisch oder/und biographisch erworbene Verletzlichkeit als Ergebnis von zeitextendierten vielschichtigen Be- und Überlastungen, die sich als Störungen zu Vulnerabilitätssymptomen dynamisieren. Solche psychosomatischen Symptome zeigen sich u.a. als Selbstschädigungstendenzen, Formen der Depression und auch als Suchtverhalten unterschiedlichster Ausprägung. Grundlegende Vulnerabilitätskriterien sind dabei unsichere soziale Netzwerke, fehlende Entlastungsmöglichkeiten, negative Selbstkonzepte, spezifisch verfestigte Attributionstile. Erhöht wird die Vulnerabilität auch durch sozialökologisch oder entwicklungspsychologisch bedingte Diskontinuitäten/Übergänge, wie häufige Wechsel von Bezugspersonen, gravierende Bindungsstörungen¹ bis hin zu den oben erläuterten kritischen Lebensereignissen (Trennung der Eltern, Tod von Bezugspersonen, familiäre Konfliktsituationen, Traumata, etc.) aber auch durch Alltagsstressoren („Daily Hassles“²).

In diesem Sinn zeichnen sich vulnerable Kinder und Jugendliche u. a. durch folgende Verhaltenstendenzen/Merkmale aus:

- ▶ Tendenz, aktiv, impulsiv, aggressiv zu sein
- ▶ Tendenz, von Routine gelangweilt zu sein und äußere Reize zu suchen
- ▶ mangelnde Angst vor Konsequenzen der eigenen Handlungen
- ▶ wenig Einfühlungsvermögen in die Gefühle anderer Menschen

Festzuhalten ist, dass jeder Mensch in seinem Leben vulnerable Phasen durchläuft, insbesondere in der Jugend ist die Phase der Pubertät diesbezüglich sehr relevant. Wenn es nicht gelingt durch entsprechende psychosoziale Konstellationen und Prozesse die vulnerable Phase zu überwinden (analog „Maturing Out“), bieten sich hier professionelle Hilfen mit Settings/Instrumenten der Ressourcenaktivierung und Resilienzförderung zur Bearbeitung und Stabilisierung an.

Kohärenzgefühl - Dreh- u. Angelpunkt psychosozialer Gesundheit und Evaluation

Der israelische Soziologe Aaron Antonovsky illustrierte hierfür das Bild eines „Flusses des Lebens“, in den alle Menschen zum Zeitpunkt ihrer Geburt geworfen werden. Dieser Fluss fließt nicht immer träge, gleichförmig und gerade, er hat Biegungen und unterschiedliche Fließgeschwindigkeiten. Es gibt auch schwer zu bewältigende Abschnitte mit Wasserfällen, Stromschnellen und Strudeln. Von den im Fluss schwimmende Menschen kämpfen einige darum, den Kopf über Wasser zu halten.

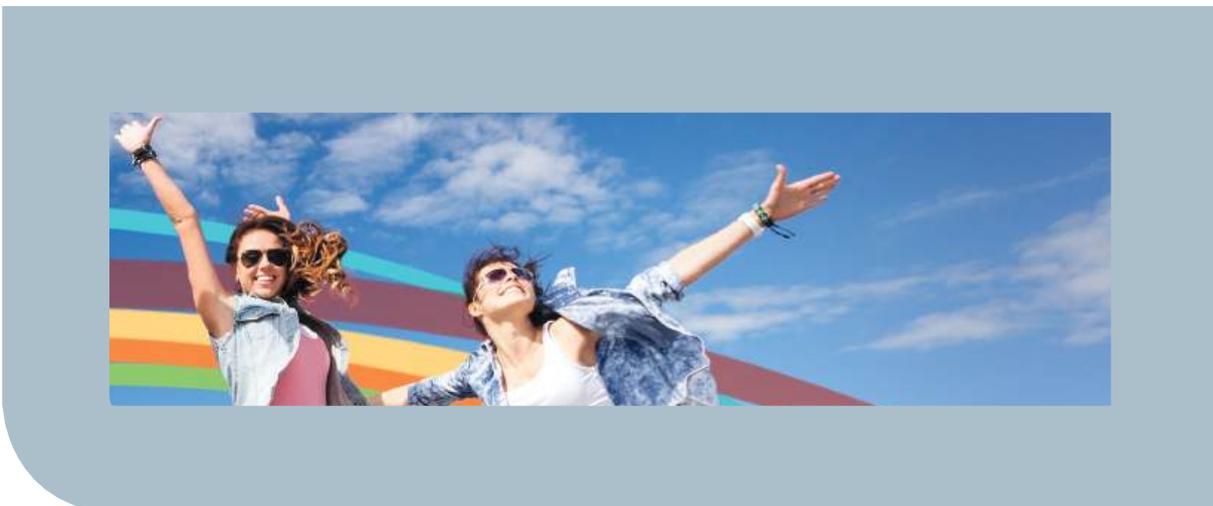
Eine zentrale Frage lautet, wie Menschen, egal in welchem Abschnitt des Flusses sie sich befinden, zu „guten Schwimmern“ gemacht werden können. Antonovsky fand heraus, dass „gute Schwimmer“ schwierige Flussabschnitte erfolgreicher bewältigen:

- ▶ weil sie einen **Sinn darin sehen**, diese anzugehen.
- ▶ weil sie diese besser **verstehen** als andere Menschen.
- ▶ weil sie erlebt haben, die schwierigen Flussabschnitte **durch eigenes Handeln bewältigen zu können**.

Diese „Fähigkeiten des Schwimmens“, welche sich aus den 3 Komponenten Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit zusammensetzen, bezeichnet Antonovsky als das Kohärenzgefühl (vgl. Antonovsky 1997: 92). Es handelt sich dabei um ein tiefsitzendes Gefühl, dass man mit dem Leben schon klarkommt, auch wenn es schwierig wird.

Mit dem von Aaron Antonovsky entwickelten Fragebogen zur Lebensorientierung, dem SOC 29 (siehe Anlage), kann gemessen werden wie hoch das Kohärenzgefühl momentan ist. Anhand von 29 Fragen und einer siebenstufigen Antwortskala werden die drei Hauptbestandteile des Kohärenzgefühls erfasst (vgl. Antonovsky 1997: 173).

Aufgrund der zentralen Bedeutung des Kohärenzgefühls, wird der SOC29/DoK-SOC („Fragebogen zur Lebensorientierung“) zu Beginn und am Ende des **Coaching to Go**-Programms durchgeführt, auch um evaluieren zu können, ob das **Coaching to Go** - Programm zur Verbesserung der psychosozialen Gesundheits- und Lebensorientierung beigetragen hat⁴.



Grundhaltungen

Die eigene professionelle Grundhaltung der Coaching-Fachkraft gibt Orientierung im professionellen Handeln und ist wichtige Voraussetzung für den **Coaching to Go**-Trainingsprozess. Im Folgenden sind einige wichtige Grundhaltungen für die Fachlichkeit im **Coaching to Go**-Training zusammengefasst, die Transparenz und Partizipation ermöglichen sowie eine bestmögliche Entfaltung der Stärken der Jugendlichen unterstützen. Es gilt, den Jugendlichen mit Neugier, Offenheit und Respekt entgegenzutreten und sie als Expert*innen für ihre Lebenssituation und ihr Selbst anzuerkennen.

- ▶ Basis ist eine durchgängig respektvolle und konstruktive Gesprächshaltung (Vermeidung von Konfrontation!).
- ▶ Jugendliche werden über die Ziele, die Termine und die Dauer des **Coaching to Go** informiert und akzeptieren diese.
- ▶ Jugendliche sollen lernen alle internen und externen Ressourcen zu aktivieren, die sie zur Aufgabenbewältigung brauchen.
- ▶ Das subjektive Erleben und Empfinden der Jugendlichen stellen die Ausgangsbasis Ihrer Lebenssituation dar; sie sind damit die „Experten“ für das eigene Selbst.
- ▶ Coaching-Fachkräfte werden keine „Fehler“ der Jugendlichen aufdecken oder Lösungen propagieren; vielmehr stellen sie spezifische Fragen (nach den Grundsätzen der Motivierenden Gesprächsführung⁵), die sich auf das Anliegen bzw. Problem und vor allem auf die ganz individuellen Entwicklungs- und Lösungsmöglichkeiten der Jugendlichen beziehen.
- ▶ Auch scheinbar fragwürdig erscheinende Lösungsideen bei den spezifischen Themenstellungen der Jugendlichen werden nach den Prinzipien Motivierender Gesprächsführung auf ihre Zielfähigkeit hin reflektiert. Zielführend sind hier reflektierende Fragen wie z.B.: „Was oder wer könnte Dir helfen, dass Du Deine Aufgabe gut lösen kannst?“.
- ▶ Coaching-Fachkräfte sind Experten für ein zielförderndes Fragen in einem lösungsorientierten und motivierenden Gesprächsrahmen. Dies ermöglicht Jugendlichen, Lösungen selbst auf Ressourcenbasis zu entwickeln und umzusetzen.
- ▶ „Widerständige“ Reaktionen zeigen an, dass die Coaching-Fachkräfte ihre Frage-Strategien zu ändern haben, um den Fokus der Aufmerksamkeit zu verändern.
- ▶ Coaching-Fachkräfte richten sich aus auf das Positive (auf Ziele/Lösungen), um durch „kleine“ Haltungs- und Verhaltensänderungen („small steps“) eine nachhaltige positive Lebensorientierung zu erreichen.
- ▶ Coaching-Fachkräfte sind aufmerksam für das, was die Jugendlichen sich einander in den Coaching-Prozessen mitteilen und fördern modellhaft empathisches Verstehen.
- ▶ Es gilt, Raum zu geben für die inneren Motive der Jugendlichen um Wertvorstellungen der Jugendlichen bewusst wahrnehmen zu können. Diese Motive und Wertvorstellungen sind die Ausgangsbasis für mögliche Verhaltensänderungen und damit auch eine Verstärkung des Potenzials der Selbstwirksamkeit.

Coaching to Go wird nach den Grundsätzen der Akzeptanz und Wertschätzung, einer empathischen Partnerschaftlichkeit und der Würdigung persönlicher Prozesse angewendet. Daraus ergibt sich für die professionelle Arbeitsbeziehung nicht: „Ich habe, was du brauchst und ich werde es dir geben“, sondern: **„Du hast, was du brauchst und wir werden gemeinsam danach suchen“** (Miller/Rollnick 2015: 28).

Die wesentlichen Prinzipien/Strukturmaximen der motivierenden Gesprächsführung im Rahmen des **Coaching to Go** lassen sich in der praktischen Anwendung anhand des **RULE**-Akronyms zusammenfassen (vgl. Rosengren 2015: 24):

- ▶ **R**esist: Widerstehe dem Impuls, den/die Jugendliche(n) zu korrigieren.
- ▶ **U**nderstand: Verstehe die Motivation des/der Jugendlichen.
- ▶ **L**isten: Höre dem/der Jugendlichen zu.
- ▶ **E**mpower: Befähige den/die Jugendliche(n).



Motivierende Gesprächsführung (MI) – Unterstützung der Veränderungsbereitschaft/ Compliance bei Verhaltensverfestigungen

Bei Motivierender Gesprächsführung (MI) handelt es sich um einen „kooperativen Gesprächsstil, mit dem wir einen Menschen in seiner eigenen Motivation *zur* und seinem eigenen Engagement *für* Veränderung stärken können“ (Miller/Rollnick 2015, S. 27).

MI wurde zunächst für die Arbeit mit Suchtkranken entwickelt, findet heute aber disziplinübergreifend in vielen gesundheitsbezogenen Arbeitsfeldern Anwendung. Die Wirksamkeit des Behandlungsansatzes ist dabei gegenüber nicht MI-basierten Interventionen vielfach belegt (vgl. Kuhlmann/Bischof 2012, S. 107).

Bill Miller und Steve Rollnick entwickelten das Konzept in den 1980er Jahren. Sie gingen davon aus, dass Menschen nicht per se veränderungsresistent sind, sondern dass sie Gründe sowohl *für* wie *gegen* eine Änderung ihres Verhaltens haben. Würdigt die Fachkraft diese Haltung und beherrscht sie die spezifischen MI-Gesprächsprinzipien und -Techniken, wird der/die sich anfangs ambivalent argumentierende und sich sträubende Gesprächspartner*in zum/zur Fürsprecher*in der eigenen Veränderung.

Motivational Interviewing wird außerdem nach den Grundsätzen der Akzeptanz und Wertschätzung, einer empathischen Partnerschaftlichkeit und der Würdigung persönlicher Prozesse angewendet. Diese sollen durch gezielte Methoden der Evokation (Erweckung von Erlebnissen, Vorstellungen) dem Betroffenen verdeutlicht werden.

Im **Coaching to Go**-Trainingsprogramm bildet MI die Basis für die Motivierung der Jugendlichen zur Teilnahme und die Unterstützung der Veränderungsbereitschaft und Compliance im laufenden Trainingsprozess. Zentrale MI-Techniken im **Coaching to Go** sind die **OARS**-Fertigkeiten:

1. **O**ffene Fragen: welche die Jugendlichen ermutigen, von sich zu berichten.
2. **A**ffirmation: Bestätigen und Unterstützen der Jugendlichen im Sinne positiver Rückmeldungen.
3. **R**eflektierendes Zuhören: im Sinne eines einführenden und nicht wertenden Verstehens und Äußerungen der Jugendlichen zu ihrer Eigenmotivation herausarbeiten.
4. **S**ummaries (Zusammenfassen): zwischen zwei Gesprächsblöcken oder zum Ende des jeweiligen Themenblocks durch die Coaching-Fachkraft.

MODUL-ÜBERSICHT - OPERATIVE UMSETZUNG

VORGESPRÄCH

Einzelgespräche und Erst-Erhebung DoK-SOC bzw. SOC29,
Förderung der Motivation zur Teilnahme, Transparente Darstellung der Ziele des Trainings

1

Warming-Up, Ressourcen-Findung

2

Drei Dimensionen der Lebensorientierung,
Kohärenzgefühl erfahrbar machen

3

Erfolgsgeschichten, Erfolg in meinem Leben

4

Neues ausprobieren - Erfahrungen sammeln,
bewerten, transformieren

5

Gemeinsam auf Spurensuche und den „Fall“ präsentieren

6

Ressourcen-Koffer: Wie geht's weiter?/ Was habe ich erreicht?
Einzelgespräche und Abschluss-Erhebung DoK-SOC bzw. SOC29.
Was mache ich mit dem Erreichten?
(Ausblick - **Coaching to Go** - Da Capo?)

7

Ablösung, Übergang, Neustart

Strukturen des *Coaching to Go*



INHALTE UND UMSETZUNG DER MODULE

Vorgespräch: Einzelgespräche und Erst-Erhebung DoK-SOC bzw. SOC29, Förderung der Motivation zur Teilnahme, Transparente Darstellung der Ziele des Trainings

Zur Vorbereitung auf das **Coaching to Go** führt die Coaching-Fachkraft mit jedem Jugendlichen ein Einzelgespräch. Dieses dient der Aufklärung über die Ziele des Trainingsprogramms und der Motivationsförderung. Zudem wird mit jedem Jugendlichen eine Ersterhebung, nach fachlicher Einschätzung der Coaching-Fachkraft mittels SOC29 oder DoK-SOC durchgeführt. Der Jugendliche erhält ein Blanko-Exemplar zum Mitlesen. Die Coaching-Fachkraft liest zudem jede Frage einmal laut vor, bittet den jungen Menschen, um seine Einschätzung und trägt die Antwort auf dem Fragebogen ein. Die Motivation zur Teilnahme kann insbesondere mit Techniken der Motivierenden Gesprächsführung (siehe Kapitel „Motivierende Gesprächsführung (MI) nach Miller und Rollnick“) gestärkt werden.

Bezüglich der Ziele des **Coaching to Go**, gilt es, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie im Training als uneingeschränkte Expert*innen für ihre Lebenssituation und ihr Selbst angesehen werden. Sie erhalten dabei die Möglichkeit, ihre individuelle Lebenslage zu erforschen, ihre Fähigkeiten (wieder) zu entdecken, unabhängig vom vereinbarten Hilfeplan persönliche Ziele zu setzen und für die Zielerreichung Unterstützung zu finden. Die Einschätzung der Jugendlichen (Kritik ebenso wie positive Beurteilung) ist zu jeder Zeit willkommen/ gewünscht. Ausprobieren, Spaß und Teamspirit stehen im Mittelpunkt des **Coaching to Go**. Je nach Bedarf kann das Einzelgespräch 45 Minuten oder mehr Zeit beanspruchen.



1. MODUL: WARMING-UP, ERST-ERHEBUNG SOC29 (DoK-SOC), RESSOURCEN-FINDUNG

Begrüßung und Einstieg

Begrüßung aller Jugendlichen im Plenum sowie eine kurze Erläuterung des Sinns und Zwecks des **Coaching to Go** - Programms:

Wir erleben im Laufe unseres Lebens immer wieder Situationen, die Stress verursachen und an unserem Gleichgewicht rütteln. Solche Phasen mit Schwierigkeiten, Aufregungen, Ärger bis hin zu Krankheiten, Schmerzen und Tod von Bezugspersonen gehören zum menschlichen Leben, d.h. niemand ist vor solchen Lebensereignissen geschützt.

Die zentrale Frage lautet, wie kommen wir möglichst gut durch diese Phasen? Dafür benötigen wir Ressourcen, sogenannte Kraftquellen. Je mehr Ressourcen/ Kraftquellen uns zur Verfügung stehen, desto weniger können schwierige Situationen uns schaden, weil wir dann die Erfahrung machen, dass wir den Stress meistern können und als Herausforderung sehen, die uns sogar noch stärker macht.

Dieses **Coaching to Go** - Programm hat den Sinn und Zweck sich selbst und andere Menschen und Situationen besser zu verstehen. In diesem **Coaching to Go** geht es letztlich darum, im Leben besser zurecht zu kommen. Ein wirksames Mittel dafür ist der kommunikative Austausch mit anderen; dadurch können sich vielfältige neue Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten ergeben. Die Gruppe sieht und weiß in der Regel immer mehr als der Einzelne; die angeleitete Kraft der Gruppe kann dadurch zum Erkenntnisgewinn nutzbar gemacht werden und der/die einzelne Jugendliche selbst gibt der Gruppe diese Erkenntniskraft.

Standards der Durchführung

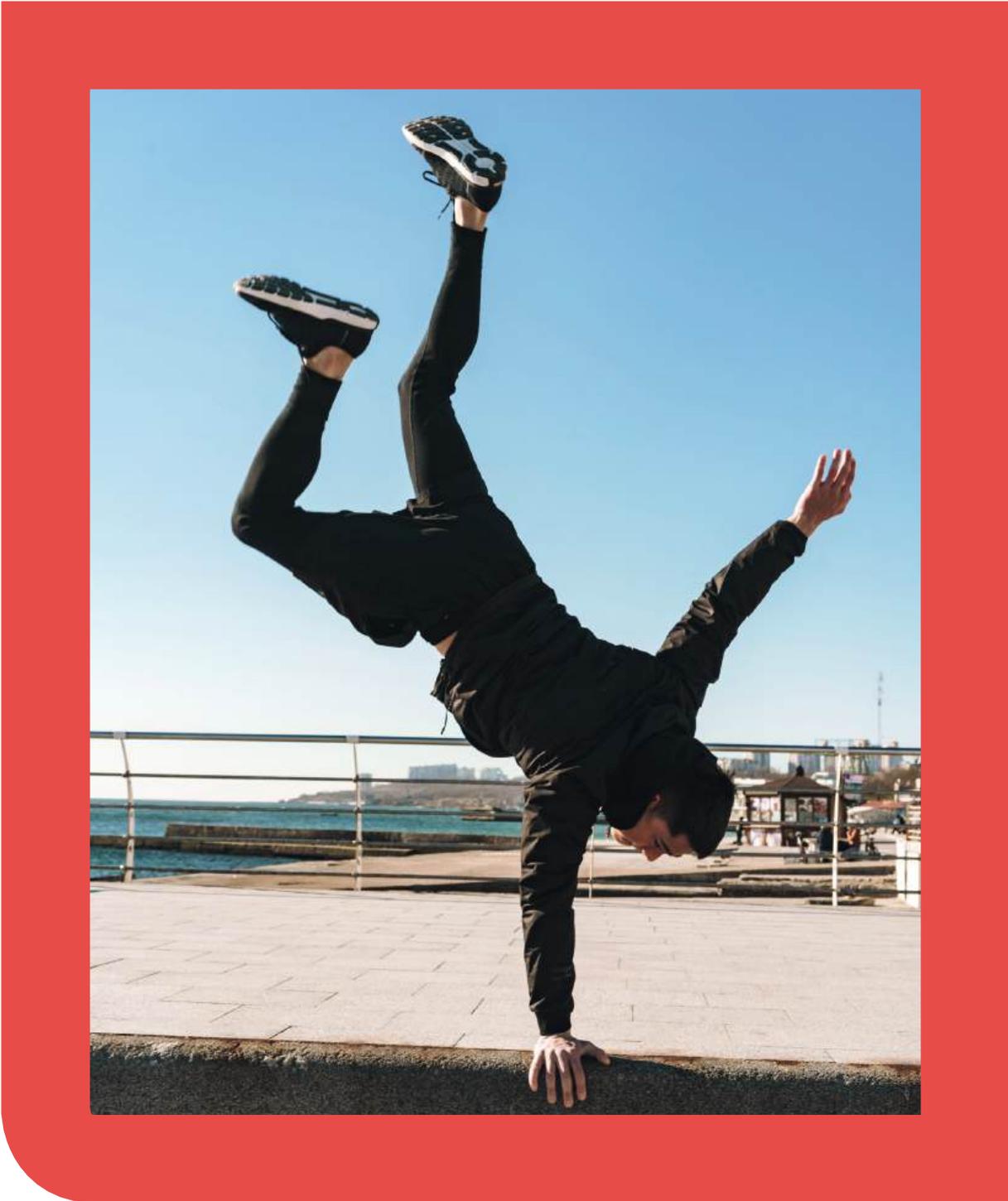
Neben einer grundsätzlich vereinbarten Vertraulichkeit der Äußerungen (das Training als geschützter Rahmen) werden für das gesamte **Coaching to Go** - Programm die folgenden Grundsätze/Regeln vereinbart:

(Erläuterung und Aushang als Flipchart sowie auf DIN A4, Druckvorlage siehe Anhang):

- ▶ Alle Beiträge sind willkommen.
- ▶ Es gibt kein Richtig und kein Falsch.
- ▶ Was hier im Rahmen des Coaching besprochen wird, ist vertraulich und geschützt und wird nicht Dritten weitererzählt.
- ▶ Es gilt, eigene Ansichten und Sichtweisen zu äußern, mit Fokus auf das, was persönlich wichtig ist.

- ▶ Es gilt: Sprechen und Hören mit „Herz und Verstand“.
- ▶ Jugendliche, die „das Wort haben“, werden nicht unterbrochen.
- ▶ Erwünscht: Kommentare, Notizen, Zeichnungen – Comics, Graffiti auf Papier / Tischdecke
- ▶ Das Motto lautet: Freude und Spaß beim **Coaching to Go**.

In den Themenrunden, bei der Bearbeitung der Aufgaben weisen die Coaching-Fachkräfte bei Bedarf wieder auf die Grundsätze/Regeln hin.



COACHING TO GO **GRUNDSÄTZE/REGELN**

ALLE BEITRÄGE SIND WILLKOMMEN.

KEIN RICHTIG UND KEIN FALSCH.

**GESCHÜTZTER RAHMEN/ ALLES
BLEIBT UNTER UNS.**

OFFEN DIE EIGENE MEINUNG SAGEN.

ES WIRD NICHT UNTERBROCHEN.

**ERWÜNSCHT: KOMMENTARE,
NOTIZEN, ZEICHNUNGEN – COMICS,
GRAFFITI AUF PAPIER / TISCHDECKE**

**JOKES SIND WILLKOMMEN,
LACHEN ERWÜNSCHT.**



Kopier- & Druckvorlage

Leitfragengestützte Gesprächsrunden

In drei aufeinander folgenden Gesprächsrunden finden an den Tischen mittels themenspezifischer Fragestellungen durch die Coaching-Fachkraft moderierte, beobachtete und dokumentierte Tischgespräche statt, in denen die Jugendlichen die weiteren Mitglieder anhand spezifischer Fragen in Form von Einzelinterviews kennenlernen und dabei eine erste Einschätzung zur aktuellen Lebenssituation vornehmen sowie erste Ressourcen identifizieren.

1. Themenrunde: Kennenlernen und gegenseitige Vorstellung

Anhand der folgenden Fragen (siehe nachfolgendes Handout „*Kurzes Interview*“) interviewen sich die Jugendlichen gegenseitig (im Falle einer 3-er Gruppe beteiligt sich die Fachkraft als Interviewpartner*in). Die Jugendlichen erhalten jeweils 5 Minuten Zeit, und stellen ihrem Gegenüber (entweder ein weiterer Jugendlicher oder die Coaching-Fachkraft) folgende Fragen. (Gegeben falls kann den Jugendlichen noch mehr Zeit zur Vertiefung der einzelnen Fragen eingeräumt werden). Dann wird gewechselt. Im Anschluss stellt jede Person ihr Gegenüber in der Gesamtgruppe mit Hilfe der Antworten vor. Kommunikative Unstimmigkeiten/ asynchrone Widergaben sind von der Fachkraft anzusprechen und zu klären.

- ▶ Die Erfindung wünsche ich mir...
- ▶ Besonders happy bin ich, wenn...
- ▶ Diese Dinge in der Welt sind überflüssig...
- ▶ Diese Musik höre ich gerne...
- ▶ Dieses Ereignis in der Welt beschäftigt mich...
- ▶ Das würde ich von Anderen gerne lernen...
- ▶ Diese Person würde ich gerne mal treffen...

2. Themenrunde: Persönliche Einschätzung zum Ist-Zustand

Beschreibung der aktuellen persönlichen Befindlichkeit im Rahmen einer Bestandsaufnahme durch die Jugendlichen. Ausdifferenzierung vermeintlich typischer Situationen. Die jeweilige Frage wird von der Fachkraft vorgelesen und für alle sichtbar in die Mitte des Tisches (z.B. auf eine Karteikarte gedruckt/ auf das Flipchart-Papier geschrieben) positioniert. Wenn möglich sollen die Teilnehmer*innen Ihre Gedanken erst äußern und anschließend schriftlich auf der Tischdecke festhalten.

- ▶ Wie merke ich, wie es mir geht?
- ▶ Wenn ich an Situationen denke, in denen es mir gut ging, woran habe ich das gemerkt/ gespürt?
- ▶ Gibt es typische Situationen, in denen es mir gut geht?

3. Themenrunde: Satzergänzungen — Reflektion über Fähigkeiten und Herangehensweisen

Anhand von vorgegebenen Satzanfängen (siehe nachfolgendes Handout „*Satzanfänge*“) reflektieren die Jugendlichen ihre eigenen Ressourcen/Herangehensweisen an unterschiedliche Zustände/Situationen. Im Austausch mit ihren Gruppenmitgliedern am Tisch können die Jugendlichen zudem neue Ressourcen/Herangehensweisen für sich entdecken. Folgende Satzanfänge können nacheinander an die Jugendlichen ausgegeben werden:

- ▶ Wenn ich etwas Aufregendes erleben will...
- ▶ Wenn ich glücklich bin...
- ▶ Wenn ich andere überzeugen kann...
- ▶ Wenn ich körperlich fit bin...
- ▶ Wenn ich von anderen bewundert werde...

Die Jugendlichen sollen im Anschluss jeweils eine Antwort in der Gesamtgruppe vorstellen (auf Flipchart-Papier schreiben), die ihnen wichtig ist/ die sie selbst überrascht hat. Anschließend heftet jeder Jugendliche seine eigenen Antworten in seinem persönlichen **Coaching to Go**-Ordner ab.

Die Gruppe hat vielseitige Interessen und Stärken

In jeder Gruppe gibt es viele Interessen und darin enthaltene Stärken, ohne dass die Jugendlichen das (voneinander) wissen. In einer Umfrage versuchen die Jugendlichen daher nun ihre Interessen (insbesondere Hobbies) zu sammeln, um im nächsten Schritt gemeinsam zu überlegen, was derjenige, der dieses Interesse hat, vermutlich gut kann. Es werden 3-4 Blätter, für jeden Jugendlichen eines, ausgelegt. In die Mitte schreibt der Jugendliche ein Interesse seiner Wahl. Dann ergänzen alle Gruppenmitglieder ihre Ideen dazu, welche Stärken/ Fähigkeiten jemand mitbringt, der dieses Interesse hat. Beispiel: Ein Jugendlicher, der gerne Fußball spielt, ist schnell, hat Kraft und ist teamfähig (siehe auch nachfolgende Grafik).



(vgl. Stärkenheft der Jugendstiftung Baden-Württemberg: 40)

Die Grafiken sollen den jeweiligen Jugendlichen (die das Interesse/ Hobby geäußert haben) mitgegeben werden (z.B. abfotografiert und auf DinA4 ausgedruckt).

Diese heften das in ihren **Coaching to Go**-Ordner ab.

KURZES INTERVIEW

Die Erfindung wünsche ich mir...

Besonders happy bin ich, wenn...

Diese Dinge in der Welt sind überflüssig...

Diese Musik höre ich gerne...

Dieses Ereignis in der Welt beschäftigt mich...

Das würde ich von Anderen gerne lernen ...

Diese Person würde ich gerne mal treffen...

Kopier- & Druckvorlage



SATZANFÄNGE

Wenn ich etwas Aufregendes erleben will...

Wenn ich glücklich bin...

Wenn ich andere überzeugen kann...

Wenn ich körperlich fit bin...

Wenn ich von anderen bewundert werde...



Kopier- & Druckvorlage

2. MODUL: DREI DIMENSIONEN DER LEBENS-ORIENTIERUNG - KOHÄRENZGEFÜHL

Wir erleben immer wieder Situationen, die Stress verursachen und uns aus dem Gleichgewicht bringen können. Was hilft uns, besser mit Stressoren und Spannungszuständen zurechtzukommen und solche Situationen oder Phasen zu bewältigen?

Wir bewältigen Herausforderungen oder Aufgaben erfolgreicher, wenn wir **einen Sinn darin sehen**, diese Herausforderung oder Aufgabe anzugehen, wenn wir sie verstehen und wenn wir das Gefühl haben, die Herausforderung oder Aufgabe durch eigenes Handeln lösen zu können.

Diese 3 Dimensionen: **Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit** bilden zusammen ein Grundgefühl, **das sogenannte Kohärenzgefühl**, welches sich durch Training (z.B. indem wir lernen Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit im Alltag und in Belastungen herzustellen) verbessern und steigern lässt.

Im zweiten Modul des **Coaching to Go** werden daher die drei Dimensionen des Kohärenzgefühls: Verstehbarkeit, Handhabbarkeit und Sinnhaftigkeit von den Jugendlichen erarbeitet und hinsichtlich ihrer eigenen Lebenserfahrungen reflektiert.

1. Themenrunde: Rollenspiel/ Diskussion von Dilemmata-Situationen

Die Jugendlichen erhalten die nachfolgenden Cartoons (siehe nachfolgendes Handout „*Welche Antwort trifft zu?*“) und versuchen zuerst in Einzelarbeit die richtige Antwort zu finden. Nur eine der vier vorgeschlagenen Antworten ist korrekt. Anschließend diskutieren die Jugendlichen in ihrer Gruppe die vorgeschlagenen Antworten und einigen sich auf eine Antwort.





1. Der Mann will die Fische schützen.
2. Der Mann will die Fische weiter beobachten.
3. Der Mann will die Katze streicheln.
4. Der Mann will sich eine andere Katze zulegen.



1. Der Junge hat etwas für den Mann besorgt.
2. Der Mann überrascht seinen Neffen mit einem Eis.
3. Der Junge hat den Mann um das Eis gebeten.
4. Der Mann hat sich entschlossen das Eis nicht zu essen, weil es dick macht.



1. Sie ist gerade seine Nachbarin geworden.
2. Sie hatte ihren Vater eine lange Zeit nicht mehr gesehen.
3. Ihr Hund hat in seinem Rasen gegraben.
4. Sie werden gleich tanzen gehen.



1. Er ist mit dem Duschen fertig.
2. Er hat seinen Hut gewaschen.
3. Der nasse Hut war unbequem.
4. Er hat vergessen seinen Hut abzunehmen.

2. Themenrunde: Diskussion von menschlichen Dilemmata-Situationen

Moralentwicklung

Mit der Dilemma-Übung wird die Moralentwicklung bei Jugendlichen gefördert. Sie beschreibt eine Situation, die Wahlmöglichkeiten bietet. Bei der Entscheidung für eine Option ist der moralische Entwicklungsstand des Jugendlichen wesentlich. Die Theorie geht davon aus, dass sich das Moralbewusstsein stufenweise in immer derselben Reihenfolge entwickelt. Unter moralischer Entwicklung werden jene Teilprozesse der Sozialisation verstanden, die zur Internalisierung von zentralen sozialen Normen und Regeln führen. Dabei wird erwartet, dass ein Individuum auch dann den Regeln gemäß handelt, wenn es die Neigung spürt, sie zu übertreten, und wenn weder eine Überwachung vorhanden ist noch Sanktionen zu fürchten sind (vgl. Kohlberg 1996, Piaget 1981).

Weitere Hintergrundinformationen zur moralischen Entwicklung sind im Anhang zu finden.

Alternative Dilemmata-Aufgaben sind zu finden:

<https://unterrichten.zum.de/wiki/Dilemma>

<https://www.storyboardthat.com/de/articles/e/dilemma>

<https://www.watson.ch/wissen/auto/507461010-diese-7-moralischen-dilemmata-werden-dein-hirn-martern-und-dein-gewissen>

Ein junger Mann wurde vom Gericht zu 10 Jahren Gefängnis verurteilt. Nach einem Jahr Haft brach er aus dem Gefängnis aus und floh ins Ausland. Dort meldete er sich unter falschem Namen beim Einwohnermeldeamt. Er arbeitete 8 Jahre lang hart und lebte sehr bescheiden und zurückgezogen. Schließlich eröffnete er ein eigenes Geschäft. Er bediente seine Kunden sehr gut und spendete viel für gemeinnützige Zwecke in der Gemeinde. Eine Frau erkannte ihn eines Tages als den Ausbrecher, der damals von der Polizei gesucht wurde.

Soll sie den Mann der Polizei melden?

Die Jugendlichen diskutieren über 1-3 typische menschliche Dilemmata-Situation (z.B. die nachfolgende, siehe nachfolgendes Handout „*Soll sie den Mann melden?*“). Dabei lernen sie die Perspektiven der Beteiligten kennen, sammeln jeweils Pro- und Contra-Argumente für mögliche Lösungen der Situation und üben, sich gegenüber ihren Peers für ihre eigenen Ansichten zu positionieren.

Mit der Dilemma-Übung wird die Moralentwicklung bei Jugendlichen gefördert. Sie beschreibt eine Situation, die zwei Wahlmöglichkeiten bietet. Bei der Entscheidung für eine Option ist der moralische Entwicklungsstand des Jugendlichen deutlich. Mit der Dilemma-Übung wird die Moralentwicklung bei den Jugendlichen gefördert. Bei der Entscheidung für eine Option ist der moralische Entwicklungsstand des Jugendlichen wesentlich. Weiterführend siehe Kohlberg (1996).

3. Themenrunde: „Utensilien in Seenot“ - Konsens herbeiführen und Leistungsfähigkeit der Gruppe erkennen

In der zweiten Themenrunde erhalten die Jugendlichen die Gelegenheit anhand einer existentiell kritischen Situation (siehe nachfolgendes Handout „Gegenstände fürs Überleben in Seenot“) das gegenseitige Zuhören, ihre Kompromissfähigkeit und ihr Durchsetzungsvermögen zu üben. Zudem trainieren die Jugendlichen ihre Fähigkeit Situationen zu analysieren, zu bewerten und Lösungen zu finden.

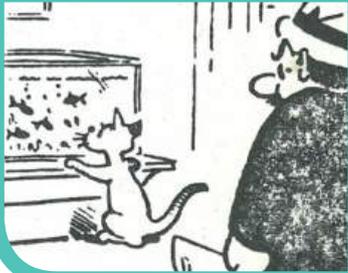
Lösungsrangfolge mit Begründungen

Generell wurden Gegenstände höher bewertet, mit denen man die Aufmerksamkeit auf sich lenken kann. Bei einer derart hohen Entfernung von der Küste könnte das Rettungsboot nie aus eigener Kraft Land erreichen.

- ▶ **Spiegel:** Zum Signalisieren an Rettungsschiffe- und Flugzeuge
- ▶ **10 Liter Dieseltreibstoff:** Erlaubt das Signalisieren (kann mittels Papier (Geldscheine!) und Feuerzeug angezündet werden)
- ▶ **20 Liter Trinkwasser:** Unbedingt notwendig zum Überleben. Wasser ist viel wichtiger als Nahrung!
- ▶ **Notrationen (Nahrung):** Ebenfalls sehr wichtig zum Überleben.
- ▶ **4m² Kunststoffolie:** eignet sich zum Auffangen von Regenwasser (Salzwasser aus dem Meer kann nicht getrunken werden)
- ▶ **2 Kartons Schokolade:** eignet sich als Nahrungsmittel
- ▶ **Angel samt Zubehör:** man kann versuchen zu Angeln
- ▶ **5m Nylonseil:** dient zum Befestigen der Gegenstände am Boot
- ▶ **Schwimmweste:** hilfreich bei stürmischer See, damit niemand ertrinkt
- ▶ **Harpune:** Hilfsmittel beim Fischen, Abwehr von Haien
- ▶ **2 Liter hochprozentiger Rum (80 %):** Dient zur Wunddesinfektion. Nicht zum Verzehr, da der Wasserbedarf dadurch steigt.
- ▶ **Transistorradio:** eher nutzlos, dient nur zum Empfang, kann möglicherweise keinen Sender in Reichweite erreichen
- ▶ **Seekarte:** relativ nutzlos, da die eigene Position nicht genau genug bekannt ist und das Erreichen der Küste auch bei korrekter Navigation zu lange dauern würde
- ▶ **Moskitonetz:** unnützlich, mitten am Ozean gibt es keine Mücken
- ▶ **Sextant:** kann nur mit Uhr korrekt eingesetzt werden, Navigation ohnehin irrelevant.

WELCHE ANTWORT TRIFFT ZU?

Nur eine der 4 vorgeschlagenen Antworten ist korrekt. Bitte kreuze die Antwort an, die Deiner Meinung nach am ehesten zutrifft.



1. Der Mann will die Fische schützen.
2. Der Mann will die Fische weiter beobachten.
3. Der Mann will die Katze streicheln.
4. Der Mann will sich eine andere Katze zulegen.



1. Der Junge hat etwas für den Mann besorgt.
2. Der Mann überrascht seinen Neffen mit einem Eis.
3. Der Junge hat den Mann um das Eis gebeten.
4. Der Mann hat sich entschlossen das Eis nicht zu essen, weil es dick macht.



1. Sie ist gerade seine Nachbarin geworden.
2. Sie hatte ihren Vater eine lange Zeit nicht mehr gesehen.
3. Ihr Hund hat in seinem Rasen gegraben.
4. Sie werden gleich tanzen gehen.



1. Er ist mit dem Duschen fertig.
2. Er hat seinen Hut gewaschen.
3. Der nasse Hut war unbequem.
4. Er hat vergessen seinen Hut abzunehmen.

Kopier- & Druckvorlage



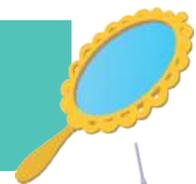
GEGENSTÄNDE FÜRS ÜBERLEBEN IN SEENOT

Ihr fahrt mit einem Schiff über den Atlantischen Ozean. Jetzt seid ihr tausend Meilen vom Festland entfernt. Plötzlich tritt ein Schiffsbruch ein, das Schiff geht unter. Ihr könnt euch mit einigen anderen auf ein Rettungsboot retten. Dieses ist ein Ruderboot, ohne Motor.

In eurer Jackentasche habt ihr nur einige persönliche Gegenstände (Geld, Feuerzeug, etc.). Ihr könnt aber noch weitere fünfzehn Gegenstände aus dem Schiffswrack im Rettungsboot mitnehmen.

Bewertet nun die Wichtigkeit der fünfzehn Gegenstände für euer Überleben, von 1 (am wichtigsten) bis 15 (am unwichtigsten).

Kleiner Spiegel



Transistorradio (inkl. Batterien)



20 Liter Trinkwasser



5m Nylonseil



2 Liter hochprozentiger Rum (80 %)



Kopier- & Druckvorlage



Schwimmweste



Seekarte



Sextant (Winkelmessinstrument zur Navigation)



Angel samt Zubehör



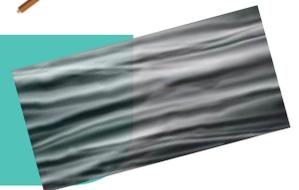
10 Liter Dieseltreibstoff



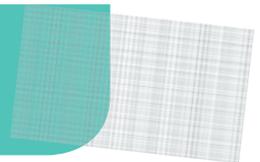
Harpune



4m² Kunststoffolie



Moskitonetz



Notrationen (Nahrung)



2 Kartons Schokolade



Kopier- & Druckvorlage

3. MODUL: ERFOLGSGESCHICHTEN

In dieser Trainingseinheit entwickeln die Jugendlichen ein Verständnis von der Entstehung von Erfolg im Lebensalltag.

1. Themenrunde: „Erfolg – was ist das überhaupt?“

Die Jugendlichen **sammeln in der Gruppe auf einem Flipchart-Papier Antworten auf die Frage: *Erfolg – was ist das überhaupt?*** Gemeinsam werden insbesondere Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der individuellen Definition der Jugendlichen des Wortes Erfolg thematisiert.

Liedtexte zum Thema *Erfolg* im Anhang: „Hero“ von Family of the year; „Girls like us“ von Zoe Wees; „Erfolg ist kein Glück“ von Kontra K

Alternative Ideen: „Auf uns“ von Andreas Bourani; „Alles ist jetzt“ von Bosse; „An guten Tagen“ von Johannes Oerding; „Einmal im Leben“ von Wincent Weiss

Die Jugendlichen bekommen im Anschluss einen Liedtext ausgeteilt/vorgespielt, den die Coaching-Fachkraft individuell auswählt (s.o. Ideen im orangefarbenen Kasten). *(Alternativ kann das Thema auch anhand eines Kurzfilms, einer Fabel etc. behandelt werden - eine kleine Auswahl siehe Modul-Anhang)* Im Anschluss werden die Jugendlichen gebeten, (auf Flipchart-Papier) folgende Frage zu beantworten und diese Entscheidung in der Gruppe zu begründen:

- ▶ **Welche Textstelle gefällt ihnen besonders gut?**
(Wenn keine Textstellen gefallen, was sehen sie anders?)

2. Themenrunde: Erfolg in meinem Leben

Die Jugendlichen erhalten folgenden Auftrag und notieren die Antwort für sich auf dem Handout (siehe nachfolgend „*Erfolg in meinem Leben*“):

Erinnere Dich an Situationen im Leben, in denen Du Erfolg hattest.

- ▶ **Nenne mindestens zwei Situationen, in denen Du erfolgreich warst.**
- ▶ **Was hat zu diesem Erfolg geführt?/ Was hast Du selbst für diesen Erfolg getan?**
- ▶ **Was ist das für ein Gefühl, Erfolg zu haben?**

Mit Hilfe der Antworten sollen sich die Jugendlichen ihre eigenen Erfolge bewusst machen. Einigen Jugendlichen kann es schwerfallen, Situationen zu benennen, in denen sie erfolgreich waren. Die Coaching-Fachkraft kann diese Jugendlichen an Situationen im bisherigen Lebenslauf erinnern, die sie gut gemeistert haben. Wichtig ist, dass diese Jugendlichen erkennen, dass ihnen etwas gut gelungen ist, dass sie sehrwohl Erfolge in ihrem Leben hatten.

Antworten, die die Jugendlichen mit den anderen teilen möchten, werden in der Gruppe vorgestellt und besprochen. Nachdem sich alle über eigene Erfolgsgeschichten bewusst geworden sind, sammelt jeder Jugendliche für sich, was er braucht, um erfolgreich sein zu können.

Beispielsweise:

- ▶ Durchhaltevermögen/ Gib nicht auf, auch wenn es schwer wird
- ▶ Unterstützung und Hilfe...
- ▶ Fleiß
- ▶ Selbstbewusstsein und an sich selbst zu glauben
- ▶ Zeit lassen – Erfolg kommt nicht über Nacht
- ▶ Kleine Ziele setzen
- ▶ Fokussierung: Auf ein Ziel konzentrieren
- ▶ ...

3. Themenrunde: Erfolg erarbeiten - Fallbeispiele

1. Fallbeispiel: Ausbildungsplatz

Die Gruppe erhält ein Fallbeispiel (siehe nachfolgendes Handout „1. Fallbeispiel Ausbildungsplatz – Teil 1“) und beantworten gemeinsam die folgenden Fragen. Die Beispielsituation soll den Jugendlichen die Möglichkeit geben, von außen einen Blick auf eine solche Situation (die sie vielleicht aus dem eigenen Leben kennen und über die sie möglicherweise mit anderen/ ihren Peers nicht gerne reden) zu werfen und über Erfolg, Misserfolg und Anstrengung zu reflektieren. Die Jugendlichen lernen, dass Misserfolg zum Leben dazugehört und dass es darauf ankommt, damit angemessen umzugehen.

Folgende Fragen sollen von den Jugendlichen erst einmal in Einzelarbeit (auf dem Handout) beantwortet werden. Dann sammelt die Gruppe alle Antworten auf dem Flipchart-Papier:

Leon freut sich, einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf zu haben. Die ersten Wochen im neuen Betrieb laufen gut, er macht seine Arbeit gern und versteht sich mit seinem Chef und den Kollegen. Doch dann muss Leon plötzlich mit einer neuen Fachkraft, Marcel, arbeiten, der auch sein Ausbilder ist. Marcel redet nicht viel mit ihm. Außerdem möchte er von Leon meistens nur, dass er ihm bei der Arbeit zusieht, ihm die verschiedenen Werkzeuge reicht und dann aufräumt.

Leon ist unzufrieden und findet, dass er dabei nichts lernen kann, was er für seine Ausbildung braucht. Wenn er versucht, mit Marcel darüber zu reden, wird dieser immer laut und sagt ihm, dass er nur ein Azubi sei und machen soll, was ihm gesagt wird.

- ▶ Was ist Leons Problem?
- ▶ Wie könnte es Leon gelingen, die Situation zu meistern/ den Konflikt zu lösen?

Nun erhält die Gruppe die Auflösung des Fallbeispiels (siehe nachfolgendes Handout „1. Fallbeispiel Ausbildungsplatz – Teil 2“) und beantworten gemeinsam die folgenden Fragen.

In einem Gespräch mit seinem Chef spricht Leon an, dass er überlegt zu kündigen, weil er nicht mit Marcel klarkommt und keine Lust mehr auf die Arbeit hat. Der Chef ruft Marcel zu dem Gespräch dazu und bittet Leon, noch mal zu erklären, warum ihm die Arbeit keinen Spaß mehr macht.

Leon nimmt seinen ganzen Mut zusammen und sagt Marcel, was ihn stört und was er sich von ihm als Ausbilder wünscht. Nach dem Gespräch ist die Stimmung zwischen Leon und Marcel angespannt, aber Marcel sieht nach einigen Wochen ein, dass Leon gute Arbeit leisten kann, wenn man ihm etwas zutraut.

Folgende Fragen sollen von den Jugendlichen erst einmal in Einzelarbeit (auf dem Handout) beantwortet werden. Dann sammelt die Gruppe alle Antworten auf dem Flipchart-Papier:

- ▶ Welche Lösung finden die Beteiligten schließlich für diese Situation? (Option: Coaching-Fachkraft erläutert Gesprächsführungstechnik gemäß MI - Motivational Interviewing)
- ▶ Was hätte Leon stattdessen noch tun können?



2. Fallbeispiel: Vorstellungsgespräch

Die Gruppe erhält ein Fallbeispiel (siehe nachfolgendes Handout „2. Fallbeispiel Ausbildungsplatz – Teil 1“) und beantworten gemeinsam die folgenden Fragen.

Niklas ist 17 Jahre alt, hat gerade das Berufsvorbereitungsjahr an einer BBS abgeschlossen und seinen Hauptschulabschluss erhalten. Er hat keine Lust mehr auf Schule und möchte lieber eine Ausbildung anfangen. Sein Praktikum hat er bei einem Malerbetrieb absolviert und es hat ihm sehr viel Spaß gemacht. Deswegen bewirbt er sich bei verschiedenen Betrieben in der Nähe seines Wohnorts.

Zuerst bekommt er nur Absagen und ist sehr enttäuscht darüber. Er hat keinen anderen Plan und weiß nicht, was er sonst tun soll. Endlich erhält er eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Er ist sich sicher: Das wird seine Ausbildungsstelle!

Selbstsicher geht er zum Vorstellungsgespräch. Was soll jetzt noch schiefgehen? Wenn der Chef ihn kennenlernt, wird er schon erkennen, dass er der Richtige für diese Ausbildung ist. Allerdings läuft das Vorstellungsgespräch nicht so, wie Niklas es sich gewünscht hat. Der Chef stellt ihm viele Fragen. Warum möchtest Du eine Ausbildung in diesem Betrieb machen? Was sind Deine Stärken und wie können sie Dir in diesem Beruf helfen? Bist Du gut in der Schule gewesen und bereit, für die Ausbildung viel zu lernen?

Niklas hat sich nicht auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet und weiß nach wenigen Minuten nicht mehr, was er sagen soll. Nach seinem Termin muss er dann feststellen, dass nach ihm noch andere Bewerber zu einem Gespräch eingeladen sind. Drei Tage später erhält er eine Absage vom Betrieb. Er ist sehr enttäuscht und redet mit seinem Lehrer darüber. Niklas sagt ihm, dass er sauer ist, weil er immer noch keine Ausbildungsstelle gefunden hat.

Folgende Fragen sollen von den Jugendlichen erst einmal in Einzelarbeit (auf dem Handout) beantwortet werden. Dann sammelt die Gruppe alle Antworten auf dem Flipchart-Papier:

- ▶ Was ist Niklas Problem?
- ▶ Wie könnte es Niklas gelingen, die Situation zu meistern?

Nun erhält die Gruppe die Auflösung des Fallbeispiels (siehe nachfolgendes Handout „2. Fallbeispiel Ausbildungsplatz – Teil 2“) und beantworten gemeinsam die folgenden Fragen.

Sein Lehrer fragt ihn, wie er sich auf das Gespräch vorbereitet hat. Ob er pünktlich war und angemessene Kleidung angezogen hatte. Niklas war zwar pünktlich, hatte aber seine geliebte Jogginghose an, weil er direkt nach der Schule zur Firma gefahren ist. Sein Lehrer gibt ihm noch ein paar andere Tipps, wie er sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten kann. Er soll sich über die Firma und die genauen Anforderungen des Berufs informieren. Niklas soll außerdem seine eigenen Stärken kennen und auch wissen, woran er noch arbeiten muss.

Niklas ist jetzt etwas zuversichtlicher und geht vorbereitet in das nächste Vorstellungsgespräch. Dort kann er dann den Chef mit seinem Wissen über den Beruf und die Firma beeindrucken und erhält eine Zusage für eine Ausbildung.

Folgende Fragen sollen von den Jugendlichen erst einmal in Einzelarbeit (auf dem Handout) beantwortet werden. Dann sammelt die Gruppe alle Antworten auf dem Flipchart-Papier:

- ▶ Welche Lösung finden die Beteiligten schließlich für diese Situation? (Option: Coaching-Fachkraft erläutert Gesprächsführungstechnik gemäß MI - Motivational Interviewing)
- ▶ Was hätte Niklas stattdessen noch tun können?

Anschließend formuliert jeder Jugendliche mind. 2x Empfehlungen für Niklas:

Gib nicht auf, weil ...

- ▶ ...du kannst daraus lernen, dass ...
- ▶ ...jeder Misserfolg kann eine Chance sein, um dich neu zu motivieren.
- ▶ ...das Gegenteil von Erfolg ist nur, nichts zu tun.

LIEDTEXT „HERO“ VON FAMILY OF THE YEAR

Let me go
I don't wanna be your hero
I don't wanna be a big man
I just wanna fight with everyone else

Lass mich gehen
Ich will nicht dein Held sein
Ich will nicht dein feiner Herr sein
Ich will einfach kämpfen mit allen anderen

You're a masquerade
I don't wanna be a part of your parade
Everyone deserves a chance to
Walk with everyone else

Du bist eine Maskerade
Ich will nicht Teil deiner Parade sein
Jeder hat es verdient
mit jemand anderem zu gehen

While holding down
A job to keep my girl around
Maybe buy me some new strings
And her a night out on the weekend

Während ich versuche meine Arbeit zu
behalten, damit mein Mädchen bleibt
Vielleicht eine neue Beziehung kaufe und
für sie ein Wochenende zum Ausgehen

And we can whisper things
Secrets from our American dreams
Baby needs some protection
But I'm a kid like everyone else

Und wir können Dinge flüstern, Geheim-
nisse unserer amerikanischen Träume
Mein Baby braucht ein bisschen Schutz
Aber ich bin ein Kind wie jeder andere

So let me go
I don't wanna be your hero
I don't wanna be a big man
I just wanna fight like everyone else

Darum lass mich gehen,
Ich will nicht dein Held sein,
Ich will nicht dein feiner Herr sein
Ich will einfach kämpfen mit allen anderen

So let me go
I don't wanna be your hero
I don't wanna be your big man
I just wanna fight with everyone else

Darum lass mich gehen
Ich will nicht dein Held sein
Ich will nicht dein feiner Herr sein
Ich will einfach kämpfen mit allen anderen

You're a masquerade
I don't wanna be a part of your parade
Everyone deserves a chance to
Walk with everyone else

Du bist eine Maskerade
Ich will nicht Teil deiner Parade sein
Jeder hat es verdient
mit jemand anderem zu gehen



Kopier- & Druckvorlage

LIEDTEXT „GIRLS LIKE US“ VON ZOE WEES

It's hard for girls like us
We don't know who we trust
Not even the ones we love
,Cause they don't know

Stuck here
Stuck here in these waters
So sick to my stomach
Is anybody there?

Red lights
Red lights in the darkness
Everyone's so heartless
Does anybody care?

It's so hard to explain
With your heart in a cage
Only whisper but you wanna shout
,Cause the second you wake
Too much pressure to take
Every part of you wants to cry out

It's hard for girls like us
We don't know who we trust
Not even the ones we love
,Cause they don't know
Try to numb this pain
,Cause we don't wanna get hurt again
Left alone out in the rain
They don't know

Mirror, mirror on the wall
I don't see beautiful
Staring back at me
Watching, watching my heart bleed out
Trying not to freak out

It's hard for girls like us
We don't know who we trust
Not even the ones we love
,Cause they don't know
Try to numb this pain

,Cause we don't wanna get hurt again
Left alone out in the rain
They don't know

It's hard for us
For girls like us
Girls like us
They don't know

It's hard for us
For girls like us
Girls like us
They don't know

So, whoa-oh
And the worst part is
When they smile like this
And it hits me hard
Hits me hard

Try to play it cool
But inside I'm bruised
And it breaks my heart
Breaks my heart

It's hard for all of us
We don't know who we trust
Not even the ones we love
They don't know
Try to numb this pain
,Cause we don't wanna get hurt again
Left alone out in the rain
They don't know

It's hard for us
For girls like us (girls like us)
Girls like us
They don't know

It's hard for us
For girls like us (girls like us)
Girls like us, They don't know

Kopier- & Druckvorlage



LIEDTEXT „ERFOLG IST KEIN GLÜCK“ VON KONTRA K

Da wo sie scheitern, musst du angreifen
 In einen höheren Gang schalten
 Und auch wenn der Rest dann aufgibt,
 heißt es festbeißen
 Dranbleiben, anspannen und standhalten
 Glück nicht verwechseln mit Können
 Aber dein Können niemals anzweifeln
 Nie genug, aber auch nie zu große Ziele
 Mach die Luft in deiner Lunge zu Benzin für die Maschine
 Den Neid von so vielen zu Öl für das Getriebe
 Neuer Tag, neues Glück, neue Regeln, neue Spieler
 Hochfliegen heißt fallen in die Tiefe
 Doch ohne große Opfer gibt es keine großen Siege
 Wir hören kein Nein, kein das geht nicht, kein der Weg ist
 zu weit
 Denn nur mit Blut, Schweiß und Tränen
 Beahlt man die Unendlichkeit
 Und noch einen anderen Weg kenn ich keinen Und selbst
 wenn, schätzt man erst den Wert, zahlt man auch den
 echten Preis
 Du sagst, du kannst nicht, dann willst du nicht, ganz
 einfach
 Talent ist nur Übung und Übung macht den Meister

Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht
 Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht

Neuer Versuch, neues Glück
 Es ist zu spät für noch nichts
 Denn man erntet nur so viel, wie man auch gibt
 Und wenn deine Flamme dann erlischt, warst du nur ein
 kleines Licht oder ein Feuer hoch wie Häuser, das auch
 brennt bei starkem Wind Du musst es wollen, wie deine
 Lunge die Luft zum Atmen will
 Denn Flügel wachsen einem nur, wenn den Mut auch hat
 und springt
 Wenn ich stürze, bleib ich liegen, steh ich härter auf und
 fliege
 Nur wer Angst hat vor dem Fall, muss ein ganzes Leben
 kriechen

Geh nie auf die Knie, der Blick immer Richtung Sonne
 Den Anblick speichern für den Fall, dass es mal länger
 blitzt und donnert
 Auch wenn man einmal verliert, muss man besser
 zurückkommen als man ging Der Wille macht das Fleisch
 auf deinen Knochen zu Beton
 Nichts ist umsonst, jeden Zentimeter muss man selber
 gehen
 Denn von alleine wird nichts kommen
 Motiviert, der Tunnelblick ans Ziel
 Denn wann, wenn nicht jetzt und wer, wenn nicht wir

Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht
 Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht

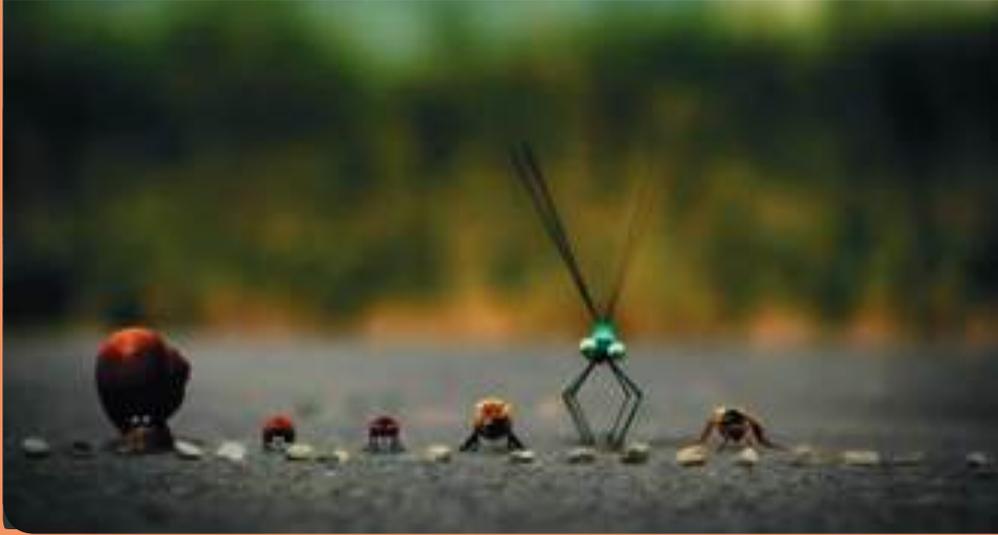
Keine Zeit mehr zu warten, lass die Anderen für mich
 schlafen
 Die immer träumen von Erfolg, doch ich zieh durch bis er
 dann da ist
 Talent ist harte Arbeit, Perfektion dauert Jahre
 Wenn sie schreien ich hab es leicht, dann habt ihr leider
 keine Ahnung
 Wir kommen tief aus dem Dunklen entgegen der
 Erwartung
 Hass und Neid, Blut und Schweiß gibt dem Leben nur
 mehr Erfahrung
 Ausdauer ist der Schlüssel für den Ruhm
 Es gibt viel was mir fehlt, aber davon hab ich genug

Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht
 Erfolg ist kein Glück
 Sondern nur das Ergebnis von Blut, Schweiß und Tränen
 Das Leben zahlt alles mal zurück
 Es kommt nur ganz darauf an, was du bist
 Schatten oder Licht



Kopier- & Druckvorlage

ANIMATIONSFILM ZUM THEMA ERFOLG



Minuscule - On your marks, get set, Go! (5min.)

Alle schnellsten Flieger des Feldes und eine Schnecke vereinen sich zum epischsten Rennen in der Geschichte der Insekten.

„Minuscule ist eine französische Animationsserie aus dem Jahr 2006. Sie besteht aus einer Mischung aus Naturaufnahmen, meist der Hintergrund, und 3D-Animationen. Die Handlung dreht sich um das tägliche Leben von Insekten und anderen Kleintieren. Dabei verzichtet die Serie vollständig auf Sprache. Die einfachen Handlungen werden durch Gesten oder Melodien unterstrichen. Speziell bei schnellen Flügen und Abstürzen der Insekten sind oft Geräusche von Flugzeugen, Helikoptern oder Motorrädern unterlegt.“

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Minuscule>

FABELN ZUM THEMA ERFOLG

Der Rabe und der Wasserkrug

Ein Rabe suchte in den heißen Sommermonaten vergebens nach Wasser, bis er einen Krug vor einem Haus fand. Aber als er seinen Schnabel in den Krug steckte, bemerkte er, dass nur noch etwas Wasser auf dem Boden übrig war. Er versuchte es und versuchte es erneut, aber vergeblich und wurde schließlich von Verzweiflung gepackt. Schließlich kam er auf eine Idee und warf einen Stein in den Krug.

Dann nahm er einen weiteren Stein und warf auch diesen in den Krug. Er nahm einen anderen und warf den auch in den Krug. So ging es weiter und weiter...

Langsam, langsam sah der Rabe das Wasser ansteigen und nachdem er weitere Steine geworfen hatte, gelang es ihm, zu trinken und sein Leben zu retten.

Der Wettlauf der Frösche

Eines Tages entschieden die Frösche, einen Wettlauf zu veranstalten. Um es besonders schwierig zu machen, legten sie als Ziel fest, auf den höchsten Punkt eines großen Turms zu gelangen. Am Tag des Wettlaufs versammelten sich viele andere Frösche, um zuzusehen. Dann endlich – der Wettlauf begann.

Nun war es so, dass keiner der zuschauenden Frösche wirklich glaubte, dass auch nur ein einziger der teilnehmenden Kollegen tatsächlich das Ziel erreichen könne.

Anstatt die Läufer anzufeuern, riefen sie also „Oje, die Armen! Sie werden es nie schaffen!“ oder „Das ist einfach unmöglich!“ oder „Das schafft Ihr nie!“ Und wirklich schien es, als sollte das Publikum Recht behalten, denn nach und nach gaben immer mehr Frösche auf. Alle, bis auf einen einzigen, der unverdrossen an dem steilen Turm hinaufkletterte – und als einziger das Ziel erreichte.

Die Zuschauer waren vollkommen verdattert und alle wollten von ihm wissen, wie das möglich war. Einer der anderen Teilnehmer näherte sich ihm, um zu fragen, wie er es geschafft hatte, den Wettlauf zu gewinnen. Und da merkten sie erst, dass dieser Frosch taub war!

Die Schildkröte und der Hase

Eine Schildkröte und ein Hase gerieten miteinander in Wettstreit, wer von ihnen der schnellste und tüchtigste sei. Sie vereinbarten, einen Wettlauf zu veranstalten und luden alle Tiere der Umgebung ein, als Zuschauer daran teilzunehmen. Eines der Tiere gab das Startzeichen, worauf sich die Schildkröte in gewohnter Langsamkeit in Richtung des Ziels in Bewegung setzte.

Der Hase, der wusste, dass er um vieles schneller laufen konnte als die Schildkröte, machte sich über sie lustig. Er unterhielt die Zuschauer, indem er die Schildkröte nachäffte und langsam vor sich hin kroch, dann aber große Sprünge machte, Purzelbäume schlug und geschwind über dem Feld hin und her rannte. Die Zuschauer erfreuten sich an diesen Darbietungen, was den Hasen dazu antrieb, sich immer wilder ins Zeug zu legen und sich immer neue Kapriolen einfallen zu lassen. Das aber übermüdete ihn schließlich so sehr, dass er ermattet zu Boden sank und einschlieft.

Die Schildkröte steuerte währenddessen unverdrossen das Ziel an und erreichte es als erste.



Kopier- & Druckvorlage

ERFOLG IN MEINEM LEBEN

**Erinnere Dich an Situationen im Leben,
in denen Du Erfolg hattest.**

Nenne mindestens zwei Situationen, in denen Du erfolgreich warst.

Was hat zu diesem Erfolg geführt?

Was hast Du selbst für diesen Erfolg getan?

Was ist das für ein Gefühl, Erfolg zu haben?

Notiere mindestens zwei Dinge, die Du brauchst, um erfolgreich sein zu können. (z.B. „Durchhaltevermögen“, „Unterstützung und Hilfe...“)

Kopier- & Druckvorlage



1. FALLBEISPIEL

AUSBILDUNGSPLATZ – TEIL 1

Leon freut sich, einen Ausbildungsplatz in seinem Wunschberuf zu haben. Die ersten Wochen im neuen Betrieb laufen gut, er macht seine Arbeit gern und versteht sich mit seinem Chef und den Kollegen. Doch dann muss Leon plötzlich mit einer neuen Fachkraft, Marcel, arbeiten, der auch sein Ausbilder ist. Marcel redet nicht viel mit ihm. Außerdem möchte er von Leon meistens nur, dass er ihm bei der Arbeit zusieht, ihm die verschiedenen Werkzeuge reicht und dann aufräumt.

Leon ist unzufrieden und findet, dass er dabei nichts lernen kann, was er für seine Ausbildung braucht. Wenn er versucht, mit Marcel darüber zu reden, wird dieser immer laut und sagt ihm, dass er nur ein Azubi sei und machen soll, was ihm gesagt wird.

Beantworte für Dich schriftlich folgende Fragen:

Was ist Leons Problem?

Wie könnte es Leon gelingen, die Situation zu meistern oder den Konflikt zu lösen?



Kopier- & Druckvorlage

1. FALLBEISPIEL

AUSBILDUNGSPLATZ – TEIL 2

In einem Gespräch mit seinem Chef spricht Leon an, dass er überlegt zu kündigen, weil er nicht mit Marcel klarkommt und keine Lust mehr auf die Arbeit hat. Der Chef ruft Marcel zu dem Gespräch dazu und bittet Leon, noch mal zu erklären, warum ihm die Arbeit keinen Spaß mehr macht.

Leon nimmt seinen ganzen Mut zusammen und sagt Marcel, was ihn stört und was er sich von ihm als Ausbilder wünscht. Nach dem Gespräch ist die Stimmung zwischen Leon und Marcel angespannt, aber Marcel sieht nach einigen Wochen ein, dass Leon gute Arbeit leisten kann, wenn man ihm etwas zutraut.

Beantworte für Dich schriftlich folgende Fragen:

Welche Lösung finden die Beteiligten schließlich für diese Situation?

Was hätte Leon stattdessen noch tun können?

Kopier- & Druckvorlage



2. FALLBEISPIEL

VORSTELLUNGSGESPRÄCH – TEIL 1

Niklas ist 17 Jahre alt, hat gerade das Berufsvorbereitungsjahr an einer BBS abgeschlossen und seinen Hauptschulabschluss erhalten. Er hat keine Lust mehr auf Schule und möchte lieber eine Ausbildung anfangen. Sein Praktikum hat er bei einem Malerbetrieb absolviert und es hat ihm sehr viel Spaß gemacht. Deswegen bewirbt er sich bei verschiedenen Betrieben in der Nähe seines Wohnorts.

Zuerst bekommt er nur Absagen und ist sehr enttäuscht darüber. Er hat keinen anderen Plan und weiß nicht, was er sonst tun soll. Endlich erhält er eine Einladung zu einem Vorstellungsgespräch. Er ist sich sicher: Das wird seine Ausbildungsstelle!

Selbstsicher geht er zum Vorstellungsgespräch. Was soll jetzt noch schiefgehen? Wenn der Chef ihn kennenlernt, wird er schon erkennen, dass er der Richtige für diese Ausbildung ist. Allerdings läuft das Vorstellungsgespräch nicht so, wie Niklas es sich gewünscht hat. Der Chef stellt ihm viele Fragen. Warum möchten Sie eine Ausbildung in diesem Betrieb machen? Was sind deine Stärken und wie können sie dir in diesem Beruf helfen? Bist du gut in der Schule gewesen und bereit, für die Ausbildung viel zu lernen?

Niklas hat sich nicht auf das Vorstellungsgespräch vorbereitet und weiß nach wenigen Minuten nicht mehr, was er sagen soll. Nach seinem Termin muss er dann feststellen, dass nach ihm noch andere Bewerber zu einem Gespräch eingeladen sind. Drei Tage später erhält er eine Absage vom Betrieb. Er ist sehr enttäuscht und redet mit seinem Lehrer darüber. Niklas sagt ihm, dass er sauer ist, weil er immer noch keine Ausbildungsstelle gefunden hat.

Beantworte für Dich schriftlich folgende Fragen:



Kopier- & Druckvorlage

2. FALLBEISPIEL

VORSTELLUNGSGESPRÄCH – TEIL 1

Was ist Niklas Problem?

Wie könnte es Niklas gelingen, die Situation zu meistern?

Kopier- & Druckvorlage



2. FALLBEISPIEL

VORSTELLUNGSGESPRÄCH – TEIL 2

Sein Lehrer fragt ihn, wie er sich auf das Gespräch vorbereitet hat. Ob er pünktlich war und angemessene Kleidung angezogen hatte. Niklas war zwar pünktlich, hatte aber seine geliebte Jogginghose an, weil er direkt nach der Schule zur Firma gefahren ist. Sein Lehrer gibt ihm noch ein paar andere Tipps, wie er sich auf ein Vorstellungsgespräch vorbereiten kann. Er soll sich über die Firma und die genauen Anforderungen des Berufs informieren. Niklas soll außerdem seine eigenen Stärken kennen und auch wissen, woran er noch arbeiten muss.

Niklas ist jetzt etwas zuversichtlicher und geht vorbereitet in das nächste Vorstellungsgespräch. Dort kann er dann den Chef mit seinem Wissen über den Beruf und die Firma beeindrucken und erhält eine Zusage für eine Ausbildung.

Beantworte für Dich schriftlich folgende Frage:

Welche Lösung finden die Beteiligten schließlich für diese Situation?

**Formuliere nun zwei Empfehlungen für Niklas
(z.B. Gib nicht auf, weil das Gegenteil von Erfolg ist nur, nichts zu tun.)**



Kopier- & Druckvorlage

4. MODUL: NEUES AUSPROBIEREN UND ERFAHRUNGEN SAMMELN

Gelingende Beziehungen (zu Gleichaltrigen) sind für die persönliche Entwicklung (u.a. Identitätsentwicklung, moralische Entwicklung, soziales Verhalten etc.) Jugendlicher sowie nach Beendigung einer stationären Jugendhilfe-Maßnahme/ im Übergang in die Selbständigkeit bedeutsam.

Mit Ziel einer Verbesserung ihrer Konflikt- und Beziehungsfähigkeit werden die Jugendlichen daher im vierten **Coaching to Go**-Modul darin unterstützt ihre Wahrnehmung zu schulen, Handlungsimpulse zu erkennen und zu steuern, ihre Kommunikationsfähigkeit zu verbessern, ihre Perspektivenübernahme zu trainieren, ihre eigenen Sichtweisen darzustellen und einen konstruktiven Umgang mit ihren Gefühlen vor allem in Konfliktsituationen zu erlernen.



1. Themenrunde: Verhandlungsstrategien im Rollenspiel

Die Jugendlichen lernen sich im Rahmen von Rollenspielen in Perspektiven des jeweils „Anderen“ hineinzusetzen und über die Art der Argumentation und kommunikativen Beziehung zu reflektieren. Dabei haben die beiden Jugendlichen im Rollenspiel konträre Handlungsanweisungen (siehe nachfolgende Handouts Rollenanweisungen „*Kai und Chris*“ und „*Tobias und Marvin*“). Wenn 4 Jugendliche bei dem Training mitmachen, teilen sie sich in 2 Gruppen: 2 Jugendliche spielen das 1. Rollenspiel und 2 Jugendliche beobachten den Ablauf mit nachfolgenden Fragen. Im Anschluss wird gewechselt: Die beiden Beobachter spielen das 2. Rollenspiel, die vorherigen Spieler beobachten/ bewerten mit den nachfolgenden Fragen.

Beispiel, wie die Coaching-Fachkraft die Themenrunde für die Jugendlichen einleiten könnte: Jeder erlebt Situationen/Beziehungen, in denen unterschiedliche Interessen scheinbar unlösbar gegenüberstehen. Die Frage lautet, wie gelingen im sachlichen Gespräch angemessene Lösungen im Sinne des „win-win“?

1. Rollenspiel: Kai und Chris (Dauer 10Min)

Kai hat gerade ein neues Handy mit Garantie zum Geburtstag geschenkt bekommen. Leider funktioniert die Kamera nicht. Deshalb geht er mit dem Gerät in dem entsprechenden „Handyladen“, um zu reklamieren. In diesem Handyladen arbeitet Chris.

Rollenbeschreibung Kai

Kai möchte 1zu1 ein neues Handy (wegen eindeutigem Funktionsfehler der Kamera) und ist außerdem sehr enttäuscht, fast schon wütend, denn das Handy hätte vom Handyladen vor dem Verkauf auf perfekte Handhabung überprüft und der Defekt dabei festgestellt werden müssen. Er braucht sein Handy sofort, weil sonst seine Follower und auch das Geld von YouTube verloren gehen.

Kais Ziel

1 zu 1 ein neues Handy plus Schadensersatz zu bekommen (neue Hülle, besseren Vertrag....weil ihm u.a. über YouTube die Nutzung entgangen ist, je länger es dauert, geht der Kontakt zu seinen Followern verloren).

Rollenbeschreibung Chris

Chris hat gerade eine interne Verkaufs-Schulung hinter sich und wurde von seinem Chef aufgefordert endlich sein monatliches Umsatzziel zu erreichen (da er im Vergleich zu den anderen Fachverkäufern/innen seit Monaten das Schlusslicht ist). Von seinem Chef wird Chris unmissverständlich klar gemacht, dass er gekündigt wird, wenn er sein Umsatzsoll im nächsten Monat nicht erreicht.

Chris Ziel

Dem Kunden (Kai) das neuste Handymodell gegen Aufpreis (Sonderpreis nur 100€ mehr) zu verkaufen. Er möchte auf keinen Fall das Handy umsonst umtauschen und auch keinen Schadensersatz leisten, das Handy wird bevor es in den Verkauf kommt routinemäßig geprüft und wurde so zum Verkauf freigegeben. Er versucht deshalb Kai zu überzeugen, dass die Kamera-Probleme wohl eher aufgrund eines Bedienungsfehlers auftraten und dass das neue Handy-Modell, das er jetzt verkaufen will, noch präzisere Bilder liefert und noch neue Chat-Funktionen hat. Weiteres „Verkaufsargument“: statt einem Aufpreis von 150€ kann er ausnahmsweise einen Aufpreis von 100€ anbieten und damit auf seine Provision verzichten.

Die Beobachter sollen während des Rollenspiels folgende Fragen beantworten:

- ▶ Bleiben Chris und Kai in der Argumentation jeweils sachlich?
- ▶ Gehen Chris und Kai auf die Argumente des jeweils „Anderen“ ein?
- ▶ Wer macht die besseren Kompromissvorschläge?
- ▶ Wird am Ende eine Win-Win-Situation erreicht?

2. Rollenspiel: Tobias und Marvin (Dauer 10 Min)

Tobias hat Stadionkarten für das Pokalspiel Bayern gegen Dortmund bei einer Geschenk-Aktion gewonnen und will unbedingt beim Spiel seines BVB Dortmund dabei sein und nach Kräften „anfeuern“; er freut sich, dabei zu sein, wenn „die Bayern“ endlich ordentlich „eins auf die Mütze“ bekommen und hoch verlieren. Aber Tobias ist an diesem Abend fest in den Küchendienst für 60 Essen eingeteilt. Sein Freund Marvin schuldet ihm noch einen Gefallen, deswegen versucht Tobias ihn zu überreden, den Küchendienst für ihn zu übernehmen. Jedoch Marvin hat seinem Freund Peter zugesagt, ihm bei der Motorrad-Reparatur zu helfen (denn nur Marvin kann die komplizierte Elektrik am Motorrad reparieren). Peter braucht das Bike unbedingt, um damit am nächsten Tag seine neue Arbeitsstelle antreten zu können.

Rollenbeschreibung Tobias

Tobias fordert von Marvin den Gefallen ein. Er ist überzeugt, dass Marvin ihm jetzt hier aushelfen muss.

Tobias Ziel:

Marvin muss auf jeden Fall für ihn einspringen, da er unbedingt zu dem Pokalspiel gehen möchte. Außerdem schuldet ihm Marvin diesen einen Gefallen schon lange.

Rollenbeschreibung Marvin

Marvin fühlt sich hin- und hergerissen (fühlt sich Tobias gegenüber in der Pflicht, aber Peter braucht sein „Bike“, um am nächsten Tag damit zur neuen Arbeitsstelle zu kommen). Marvin kann das nicht offen ansprechen, da Peter und Tobias aufeinander wütend sind, weil Peter den Tobias wegen einem „unsauberen Deal“ verpiffen hat und seither mit ihm im Clinch liegt... und daher nach Ausreden sucht.

Marvins Ziel:

Tobias überzeugen, dass er den Gefallen an einem anderen Tag leistet ohne den Grund dafür zu sagen. Kann Tobias jemand anderen finden, um ihn beim Küchendienst zu vertreten?

Die Beobachter sollen während des Rollenspiels folgende Fragen beantworten:

- ▶ Bleiben Tobias und Marvin in der Argumentation jeweils sachlich?
- ▶ Gehen Tobias und Marvin auf die Argumente des jeweils „Anderen“ ein?
- ▶ Wer macht die besseren Kompromissvorschläge?
- ▶ Wird am Ende eine Win-Win-Situation erreicht?

2. Themenrunde: Geschichte weiterspielen/ Gedanklich neue Lösungen finden

Die Coaching-Fachkraft zeigt nacheinander einige Filmszenen von „Schiffbruch mit Tiger, 2012 - Original: Life of Pi“ und bricht jeweils an der vorgegeben Stelle ab. Die Jugendlichen diskutieren dann gemeinsam in der Gruppe die jeweiligen Fragen. Die Zeitfensterangaben sind für die DVD.

1. Szene 1: *Pi (der Junge) und der Tiger kämpfen um den Fisch* - 01:10:52 bis 01:13:18 min

- ▶ Wie meint ihr geht der Film weiter? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolgendes Handout „*Geschichte weitererzählen*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)
- ▶ Welche der vielen dynamischen Szenen/Ideen gefällt der Gesamtgruppe warum am besten?

2. Szene 2: *Pi (der Junge) und der Tiger gehen vom Boot* - 01:39:28 bis 01:41:50 min

- ▶ Wer würdet ihr beim Abschied lieber sein: der Junge oder der Tiger und warum? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolgendes Handout „*Life of Pi Ending*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)



3. Themenrunde: Situationen einordnen/ eigene Position reflektieren

Die Coaching-Fachkraft zeigt nacheinander einige Filmszenen von „Alpha, 2018“ und bricht jeweils an der vorgegebenen Stelle ab. Die Jugendlichen diskutieren dann gemeinsam in der Gruppe die jeweiligen Fragen. Die Zeitfensterangaben beziehen sich auf YouTube-Clips.

1. Szene 1: *Kampf zwischen dem Jungen und den Wölfen*

<https://www.youtube.com/watch?v=4IHDSpacpbc> | 0:00 bis 2:10 min im YouTube-Clip

- ▶ Was passiert als nächstes? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolg. Handout „*Situation einordnen*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)

2. Szene 2: *Der Junge reicht dem Wolf in der Höhle etwas zu trinken*

<https://www.youtube.com/watch?v=8wduU3eU6XQ> | 1:20 bis 3:16 min im YouTube-Clip

- ▶ Warum gibt der Junge dem Wolf Wasser? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolgendes Handout „*Perspektivübernahme*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)

3. Szene 3: *Der Junge und der Wolf am Lagerfeuer, ein neuer Wolf kommt hinzu*

<https://www.youtube.com/watch?v=QFDZTfWnWGg> | 1:32 bis 3:08 min im YouTube-Clip

- ▶ Wie entscheidet sich der Wolf? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolgendes Handout „*Soziale Antizipation*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)

4. Szene 4: *Der Junge bricht ins Eis ein und wird vom Wolf gerettet*

<https://www.youtube.com/watch?v=cfnBcA2ckeQ> | 0:00 bis 2:22 min im YouTube-Clip

- ▶ Wie beurteilt ihr diese Situation? (Jeder Jugendliche überlegt erst einmal in Einzelarbeit für sich – siehe nachfolgendes Handout „*Verhalten im Kontext*“ und teilt dann das Ergebnis mit der Gruppe)



„KAI UND CHRIS“ – ROLLENBESCHREIBUNG KAI



Kai hat gerade ein neues Handy mit Garantie zum Geburtstag geschenkt bekommen. Leider funktioniert die Kamera nicht (produziert u.a. Doppelbilder). Deshalb geht er mit dem Gerät in den entsprechenden „Handyladen“, um zu reklamieren. In diesem Handyladen arbeitet Chris.

Rollenbeschreibung für Kai

Kai möchte 1zu1 ein neues Handy (wegen eindeutigem Funktionsfehler der Kamera) und ist außerdem sehr enttäuscht, fast schon wütend, denn das Handy hätte vom Handyladen vor dem Verkauf auf perfekte Handhabung überprüft und der Defekt dabei festgestellt werden müssen. Er braucht sein Handy sofort, weil er sonst seine Follower und auch das Geld von YouTube verloren gehen.

Kais Ziel

1 zu 1 ein neues Handy plus Schadensersatz zu bekommen (neue Hülle, besseren Vertrag....weil ihm u.a. über YouTube die Nutzung entgangen ist, je länger es dauert, geht der Kontakt zu seinen Followern verloren).



Kopier- & Druckvorlage

„KAI UND CHRIS“ – ROLLENBESCHREIBUNG CHRIS



Kai hat gerade ein neues Handy mit Garantie zum Geburtstag geschenkt bekommen. Leider funktioniert die Kamera nicht. Deshalb geht er mit dem Gerät in den entsprechenden „Handyladen“, um zu reklamieren. In diesem Handyladen arbeitet Chris.

Rollenbeschreibung für Chris:

Chris hat gerade eine interne Verkaufs-Schulung hinter sich und wurde von seinem Chef aufgefordert endlich sein monatliches Umsatzziel zu erreichen (da er im Vergleich zu den anderen Fachverkäufern/innen seit Monaten das Schlusslicht ist). Von seinem Chef bekommt Chris die Ankündigung, dass er demnächst gekündigt wird, wenn er sein Umsatzsoll im nächsten Monat nicht erreicht.

Chris Ziel:

Dem Kunden (Kai) das neuste Handymodell gegen Aufpreis (Sonderpreis nur 100€ mehr) zu verkaufen. Er möchte auf keinen Fall das Handy umsonst umtauschen und auch keinen Schadensersatz leisten, das Handy wird bevor es in den Verkauf kommt routinemäßig geprüft und wurde so zum Verkauf freigegeben. Er versucht deshalb Kai zu überzeugen, dass die Kamera-Probleme aufgrund eines Bedienungsfehlers auftraten...und dass das neue Handy-Modell noch präzisere Bilder liefert und noch neue Chat-Funktionen hat....weiteres „Verkaufsargument“ statt einem Aufpreis von 150€ kann er ausnahmsweise einen Aufpreis von 100€ anbieten und damit auf seine Provision verzichten.

Kopier- & Druckvorlage 

„KAI UND CHRIS“ – BEOBACHTERBOGEN

Bitte beantwortet beim Beobachten folgende Fragen:

Bleiben Chris und Kai in der Argumentation jeweils sachlich?

Gehen Chris und Kai auf die Argumente des jeweils „Anderen“ ein?

Wer macht die besseren Kompromissvorschläge?

Wird am Ende eine Win-Win-Situation erreicht?



Kopier- & Druckvorlage

„TOBIAS UND MARVIN“ – ROLLENBESCHREIBUNG TOBIAS



Tobias hat Stadionkarten für das Pokalspiel Bayern gegen Dortmund bei einer Geschenk-Aktion gewonnen und will unbedingt beim Spiel seines BVB dabei sein und nach Kräften „anfeuern“. Er will dabei sein, wenn Bayern endlich ordentlich „eins auf die Mütze“ bekommt und hoch verliert. Aber Tobias ist an diesem Abend fest in den Küchendienst eingeteilt. Sein Freund Marvin schuldet ihm noch einen Gefallen, deswegen versucht Tobias ihn zu überreden, den Küchendienst zu übernehmen. Jedoch Marvin hat seinem Freund Peter zugesagt, ihm bei der Motorrad-Reparatur zu helfen (denn nur Marvin kann die komplizierte Elektrik am Motorrad reparieren). Peter braucht das Bike unbedingt, um damit am nächsten Tag seine neue Arbeitsstelle antreten zu können.

Rollenbeschreibung für Tobias:

Tobias fordert von Marvin den Gefallen ein. Er ist überzeugt, dass Marvin ihm jetzt hier aushelfen muss.

Tobias Ziel:

Marvin muss auf jeden Fall für ihn einspringen, da er unbedingt zu dem Pokalspiel gehen möchte. Außerdem schuldet ihm Marvin diesen einen Gefallen schon lange.

Kopier- & Druckvorlage 

„TOBIAS UND MARVIN“ – ROLLENBESCHREIBUNG MARVIN



Tobias hat Stadionkarten für das Pokalspiel Bayern gegen Dortmund bei einer Geschenk-Aktion gewonnen und will unbedingt beim Spiel seines BVB dabei sein und nach Kräften „anfeuern“ er will dabei sein, wenn Bayern endlich ordentlich „eins auf die Mütze“ bekommt und hoch verliert. Aber Tobias ist an diesem Abend fest in den Küchendienst eingeteilt. Sein Freund Marvin schuldet ihm noch einen Gefallen, deswegen versucht Tobias ihn zu überreden, den Küchendienst zu übernehmen. Jedoch Marvin hat seinem Freund Peter zugesagt, ihm bei der Motorrad-Reparatur zu helfen (denn nur Marvin kann die komplizierte Elektrik am Motorrad reparieren). Peter braucht das Bike unbedingt, um damit am nächsten Tag seine neue Arbeitsstelle antreten zu können.

Rollenbeschreibung für Marvin:

Marvin fühlt sich hin- und hergerissen (fühlt sich Tobias gegenüber in der Pflicht, aber Peter braucht sein Bike, um am nächsten Tag damit zur neuen Arbeitsstelle zu kommen). Marvin kann das nicht offen ansprechen, da Peter und Tobias aufeinander wütend sind, weil Peter den Tobias wegen einer „Ehrensache verpiffen“ hat... und daher nach Ausreden sucht.

Marvins Ziel:

Tobias überzeugen, dass er den Gefallen an einem anderen Tag leistet ohne den Grund dafür zu sagen. Kann Tobias jemand anderen finden, um ihn beim Küchendienst zu vertreten?



Kopier- & Druckvorlage

„TOBIAS UND MARVIN“ – BEOBACHTERBOGEN

Bitte beantwortet beim Beobachten folgende Fragen:

Bleiben Tobias und Marvin in der Argumentation jeweils sachlich?

Gehen Tobias und Marvin auf die Argumente des jeweils „Anderen“ ein?

Wer macht die besseren Kompromissvorschläge?

Wird am Ende eine Win-Win-Situation erreicht?

Kopier- & Druckvorlage



SZENEN-BESCHREIBUNG



Nach langem Überlebenskampf strandeten wir auf einer rettenden Insel.

Ich lag erschöpft am Strand.

Der Tiger hingegen sprang vom Boot und ging mir voraus.

Er streckte sich und lief die Küste entlang.

Am Rande des Dschungels hielt er an.

Ich war mir sicher, dass er noch einmal zu mir zurückschauen würde.

Dass er unserer außergewöhnlichen Beziehung in irgendeiner Art und Weise einen Abschied geben würde.

Aber er startete nur voraus in den Dschungel.

Dann verschwand der Tiger, mein erbitterter Weggefährte, der Schreckliche, der mich letztlich am Leben gehalten hatte, für immer aus meinem Leben.

Ich weinte. Ich weinte nicht, weil ich überwältigt war all diese Schwierigkeiten überlebt zu haben.

Sondern ich weinte, weil der Tiger mich so ohne Umschweife verlassen hatte.

Das brach mir das Herz.

Nach ein paar Stunden kam eine Gruppe Menschen, die mich wegtrugen.

Kopier- & Druckvorlage



5. MODUL: GEMEINSAM AUF SPURENSUCHE UND DEN „FALL“ PRÄSENTIEREN

In dieser Trainingseinheit ist die Zusammenarbeit der Jugendlichen gefragt. Die Teilnehmenden erhalten einen Kriminalfall, bei dem sie sich zunächst selbst eine Meinung bilden, und dann ihr Ergebnis in der Gruppe vertreten. Die Gruppe diskutiert die unterschiedlichen Positionen und einigt sich nach ausführlicher Diskussion und Abwägung der einzelnen Fakten auf ein gemeinsames Ergebnis, was dann abschließend in der Themenrunde 1 als Lösung präsentiert wird.

1. Themenrunde: Meinungsbildung mit Pressemeldungen

Die Teilnehmenden erhalten einen Presseartikel „Best News“, „Morgenblatt“, „Blitz News“ oder „Die Aktuelle“. Zusätzlich erhalten die Teilnehmenden jeweils zwei Seiten der „Ermittlerwand“, um die wesentlichen Fakten zu strukturieren und zu bewerten.

Jede/r Jugendliche liest seine Presseartikel sorgfältig durch und beantwortet sich die folgenden Fragen:

- ▶ Was ist passiert?
- ▶ Wer ist alles am Fall beteiligt?

Dann kommen die Teilnehmenden in der Gruppe zusammen und stellen jeweils ihre Ergebnisse den anderen Jugendlichen vor. Hier werden ggfs. die eigenen Notizen auf der „Ermittlerwand“ um neue Fakten erweitert. Es können jeweils Verständnisfragen gestellt werden. Wichtig: Am Ende der 1. Themenrunde ist festzuhalten:

- ▶ Wer sind die wichtigen Personen und in welcher Verbindung/Beziehung stehen diese zu dem Opfer Thomas S.?
- ▶ Welche Motive/ Absichten verfolgen die einzelnen Personen?
- ▶ Was sind die Fakten zu den einzelnen Verdachtspersonen?

2. Themenrunde: Tiefergehende Ermittlungsarbeit mit Spurenakte

Die Teilnehmenden erhalten jetzt die Spurenakte und die dritte Seite der „Ermittlerwand“. Alle weiteren Hinweise werden kritisch bewertet und anhand der „Ermittlerwand“ protokolliert.

Anschließend werden die Ermittlungsergebnisse in der Gruppe vorgestellt, diskutiert und ggfs. ergänzt.

Gemeinsam wird die Frage beantwortet:

- ▶ Wer kommt als Täter/in in Frage?

Best-Case-Szenario: Im besten Fall stellen die Jugendlichen fest, dass sie nicht über genügend Beweise verfügen, um eine Person als Täter/in zu identifizieren. In jedem Fall gibt die Coaching-Fachkraft nach der Entscheidung der Gruppe den Obduktionsbericht heraus. Daraufhin sollen die Jugendlichen erneut diskutieren, wie Thomas S. wahrscheinlich zu Tode gekommen ist.

3. Themenrunde: Anklageschrift formulieren

In Themenrunde 2 haben sich die Teilnehmenden auf eine/n Täter/in geeinigt. (Ist dies nicht der Fall, sollen sie beispielhaft eine der im Fall genannten Personen auswählen) Nun schlüpfen sie in die Rolle der Staatsanwaltschaft und formulieren mit Hilfe der Handouts von Seite 15 bis 22 eine Anklageschrift oder alternativ den „Schriftsatz und die Anträge der Verteidigung“.

Die Aufgabenstellung lautet:

Anklageschrift bzw. Schriftsatz und Anträge der Verteidigung unter Zuhilfenahme der Handreichungen erstellen. Alle grauen Textstellen sind auszufüllen, die bisher erarbeiteten Informationen aus Themenrunde 1 und 2 werden noch einmal kritisch durchgesehen.

Dann sollen sich die Teilnehmenden auf einen gemeinsamen Entwurf verständigen, den sie der *Coaching*-Fachkraft anschließend vorstellen.



PRESSEARTIKEL

BEST NEWS

Aktuelle Presse

Mysteriöser Todesfall in Frankfurter**Nobelgastronomie**

In einem Frankfurter Restaurant fanden Ermittler am Montag einen toten Mann. Er gehörte zu den bekanntesten Gastronomen der Stadt. Die Todesursache wird noch untersucht. Eine Obduktion wurde angeordnet.

In der Innenstadt von Frankfurt am Main muss die Kriminalpolizei einen mysteriösen Todesfall aufklären. Am Montag wurde in der Nähe des Universitätsgeländes ein Mann tot aufgefunden. Der 47-Jährige lag im Keller des Nobelrestaurants Leckerschmecker.

Mit dem Fall wurden die Kriminalbeamten Leo Spürnase und Hella Ausgefuchst beauftragt. Sie stellten am linken Unterarm, der Stirn und dem rechten Oberschenkel des Opfers Schürfwunden fest. Am linken Knie fanden sie einen Bluterguss. Der Tote soll als Geschäftsführer des Restaurants Leckerschmecker tätig gewesen sein.

Nun sollen die genauen Todesumstände und Todesursachen geklärt werden. Dafür ordnete die Staatsanwaltschaft die Obduktion der Leiche sowie ein toxikologisches Gutachten an. Es handelt sich um eine Routinemaßnahme, wie es vonseiten der Polizei heißt.

Der Raum in dem die Leiche aufgefunden wurde, war offenbar nicht abgeschlossen. Die Ermittler halten es deshalb für möglich,



dass ein Dritter am Tatgeschehen beteiligt gewesen sein könnte. Unter den Frankfurter Bürgern gibt es Spekulationen, der Todesfall könnte auf das Konto der Mafia oder der organisierten Kriminalität (OK) gehen – auch das wird von der Polizei zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht ausgeschlossen.

Parteien und Verbände nutzen das Nobelrestaurants Leckerschmecker gerne für Veranstaltungen. Vor zwölf Jahren, gab es in der hessischen Landeshauptstadt schon einmal einen aufsehenerregenden Mordfall in der Gastronomieszene. Damals wurde der Chef eines italienischen Restaurants, das ebenfalls am Park der Universität liegt, erschossen. Der Täter, ein Mitarbeiter ermordete das Opfer auf offener Straße. Er wurde damals zu einer lebenslangen Haftstrafe verurteilt.

Kopier- & Druckvorlage



PRESSEARTIKEL

MORGENBLATT

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Toter in Frankfurter Nobelrestaurant: Trauernde legen Blumen nieder

Obwohl die Ermittlungen zu den Umständen seines Todes noch nicht abgeschlossen sind, nehmen Frankfurter Abschied von dem stadtbekanntem Gastronomen – in sozialen Medien und vor dem Lokal.

Die Frankfurter Gastroszene war am Montag geschockt: Die Nachricht, dass der stadtbekannte Gastronom Thomas S. tot im Keller seines Restaurants beim Universitätsgelände aufgefunden wurde, hatte sich schnell verbreitet. Es handelt sich dabei um den bekannten Geschäftsführer des Nobelrestaurants Lecker-schmecker.

Während die Hintergründe des Ereignisses Gegenstand aktueller Ermittlungen sind, betrauern viele Frankfurter den Vorfall, bei dem Umstände und Zusammenhänge der Ereignisse zum Todeszeitpunkt nach Andeutungen der Polizei noch völlig ungeklärt sind. Trauernde legten Blumen vor dem Lokal ab und zündeten Kerzen an. So bot sich am Dienstagabend vor Ort ein Bild der Anteilnahme.

Große Anteilnahme in sozialen Medien

Dasselbe galt in den sozialen Medien, schließlich war der Tote in der Frankfurter Stadtgesellschaft kein Unbekannter. Die Frankfurter Autorin und Kommunika-

tions-expertin Fiora Kurias äußerte sich auf Facebook so: „Ich kannte ihn schon seit vielen Jahren. Zeitweise war ich fast täglich dort essen.“ Der Vorfall mache sie „sehr betroffen und traurig.“

Allerdings finden sich auch kritische Töne in den Kommentarspalten. Wilde Gerüchte, die unterdessen die Runde machen – etwa dass es sich um einen Mord im Schutzgeldmilieu gehandelt habe – sind den vorläufigen Polizeiermittlungen zufolge nicht auszuschließen. Auch aus Kreisen von Umweltaktivisten wurde Kritik an dem ausbeuterischen und ausschließlich auf Gewinnmaximierung ausgerichteten Geschäftsmodell des Toten geäußert.

Die Ermittler versuchen gegenwärtig die Ereignisse um den Todeszeitpunkt zu rekonstruieren. Die Obduktion der Leiche ist für Mittwoch geplant. Eine Ermittlergruppe, wie bei Kapitalverbrechen mit flüchtigen Tatverdächtigen üblich, wurde gebildet.



Kopier- & Druckvorlage

PRESSEARTIKEL

BLITZ NEWS

BESTENS INFORMIERT

Szene-Gastronom tot: War es ein Streit? *Familie des Toten im Visier der Polizei!*

Der Tod eines Frankfurter Szene-Gastronomen löst große Anteilnahme aus – und bleibt mysteriös. Wurde er getötet?

Die Polizei ist mit Antworten noch relativ zurückhaltend. Eine Ermittlungsgruppe wurde eingerichtet. Seit der 47-jährige Thomas S. am Montag tot gefunden wurde, ist das Ereignis das Gesprächsthema in der Stadt und darüber hinaus. In sozialen Medien ist die Anteilnahme groß, gleichzeitig schießt die Gerüchteküche rund um den Tod des Szene-Gastronomen mächtig ins Kraut.

Immer mehr ins Blickfeld der Ermittler gerät dabei die Lebenssituation und das Umfeld des Toten. Zwei Tage nach dem Tod wurde die Witwe des Verstorbenen gemeinsam mit ihrem Liebhaber am Flughafen Las Palmas aufgegriffen und zurück nach Deutschland überführt. Nach Aussagen von Freunden der Familie wäre die Witwe aufgrund des Ehevertrags im Falle einer Scheidung leer ausgegangen. Aufgrund des Todes ihres Ehemannes aber erbt sie ein Vermögen.

Verdachtsmomente wurden auch gegenüber der Tochter des Toten geäußert. Danach soll sich Sylvia S. seit längerem immer wieder mit ihrem Vater gestritten haben, weil dieser keinen Wert auf Nachhaltigkeit legte. Sylvia S. soll ihrem Vater die Schuld für hungernde Kinder in Afrika gegeben haben. Angestachelt wurde sie vermutlich durch ihr Engagement in einer Gruppe von Klimaaktivisten:

Last Generation. Ein Nachbar berichtet vom andauernden Streit: »Als sie mal bei uns zu Besuch waren, stritten sie sich nur.« Sylvia S. beteuert ihre Unschuld und verweist auf die vielfältigen geschäftlichen Verwicklungen des Vaters.

Ebenfalls in den Blick der Ermittler geraten ist der Freund von Sylvia S. Laut Ermittlungen soll Uwe K. immer wieder mit dem mittlerweile Verstorbenen in heftige – auch handgreifliche – Streitigkeiten geraten sein. Als Anhänger einer politischen Organisation für „nachhaltige Lebensweise“ forderte er sozialethische und politische Verantwortung von dem Gastronomen und warf ihm rücksichtslose ausbeuterische Gewinnmaximierung vor.

Gut unterrichteten Kreisen zufolge, plante der Verstorbene auch aufgrund des Drängens seiner Tochter ein biodynamisches Nachhaltigkeitskonzept im Restaurant umsetzen. Der Betreiber der Restaurantkette „Leckerschmecker“ Ingo R. lehnte diese Umstrukturierung vehement ab. Auf Nachfragen äußerte Ingo R.: »Für uns ist der Gewinn die Nachhaltigkeit und wir brauchen kein extra Konzept dafür.«

Die Kriminalpolizei hat Indizien, dass die Täter aus dem beruflichen Umfeld des Opfers stammen.

Kopier- & Druckvorlage



PRESSEARTIKEL

DIE AKTUELLE

LATEST NEWS

Polizei und Staatsanwaltschaft ermitteln *Was ist zum Todesfall im Gastro Milieu bekannt?*

Die Polizei hat wenig herausgefunden über den Tod des Geschäftsführers in einem Frankfurter Restaurant. Was wissen wir, und was liegt noch im Dunkeln?

Es ist ein extrem rätselhafter Fall, mit dem die Frankfurter Kriminalpolizei sich befassen muss: In einem Restaurant liegt am Montag, 19. Juli, am Ruhetag, ein Toter. Was ist inzwischen über den Todesfall im Szene Lokal bekannt?

Wer ist der Tote? Es handelt sich um den 47-jährigen Geschäftsführer Thomas S., der das Edelrestaurant und weitere Nobelgaststätten im Bundesgebiet aufgebaut hat.

Was geschah? Darüber rätselt die Polizei weiterhin. Der Mann wurde tot in einem Büro im Untergeschoss des Betriebs aufgefunden. Ein Mitarbeiter der trotz des Ruhetags im Lokal war, hatte Alarm geschlagen. Der Raum soll nicht abgeschlossen gewesen sein. Der Tote hatte Schürfwunden aufgewiesen.

Die Spurensicherung der Polizei fand weitere Spuren und Gegenstände, die den Verdacht aufkommen lassen, dass Thomas S. nicht eines natürlichen Todes starb. Über die Gegenstände sagen die Ermittler nichts. Eine Obduktion

ergab noch keine abschließende Klarheit über den Hergang – sprich wer wann wie starb.

Gibt es einen unbekannt Täter? Diese Theorie ist naheliegend, eindeutige Belege dafür liegen allerdings nicht vor. Noch vor der Obduktion hatte die Polizei das aufgrund der Spurenlage und der Auffindesituation nicht ausgeschlossen.

Was geschieht nun? Die Staatsanwaltschaft hat nach der Obduktion noch ein toxikologisches Gutachten angeordnet. Damit wird untersucht, was der Tote im Blut hatte – Medikamente oder Alkohol zum Beispiel. Welche Erkenntnisse sich die Ermittler davon erhoffen, wurde nicht verraten. Weiter wird im gesamten Umfeld des Toten nach möglichen Erklärungen für den plötzlichen Tod ermittelt.

Wie machen Polizei und Staatsanwaltschaft weiter? Aufgrund der für die Ermittler unklaren Lage, ob eine weitere Person anwesend gewesen sein soll, hat die Polizei eine Ermittlungsgruppe eingerichtet. Die Todesursache und der Ablauf sollen soweit es geht ergründet werden. Damit die laufende Ermittlungsarbeit nicht behindert wird, verhalten sich die Ermittlungsbehörden äußerst zurückhaltend mit Informationen.

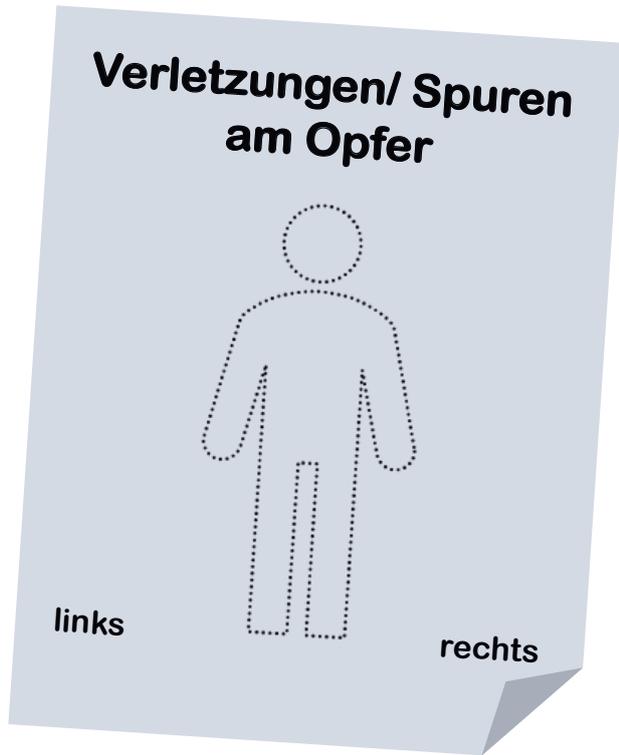


Kopier- & Druckvorlage

Ermittlerwand

Namen der Kriminalbeamten:
Datum des Ermittlungsbeginns:

Opfer

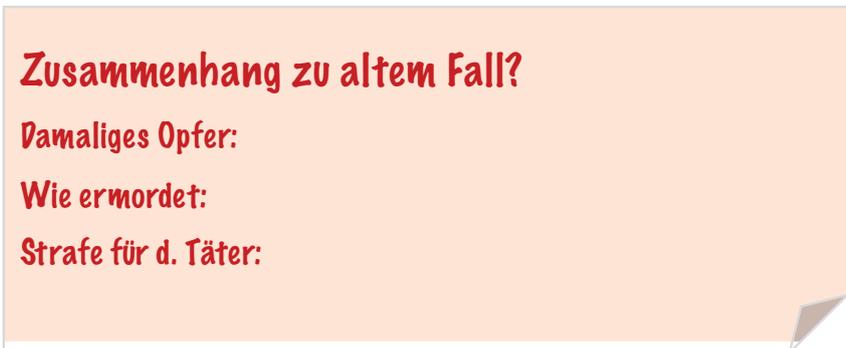


Name:
Alter:
Beruf:
Gefunden von:

Fundort der Leiche



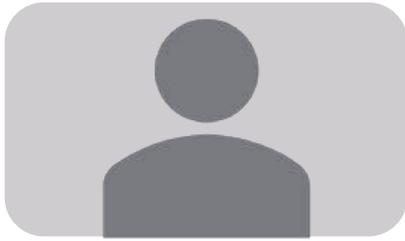
Stadt:
Stadtteil:
Gebäude:
Raum:



Kopier- & Druckvorlage



Verdächtige aus dem familiären/ beruflichen Umfeld



Name:

Beziehung zum Opfer:

Verdächtiges:



Name:

Beziehung zum Opfer:

Verdächtiges:



Name:

Beziehung zum Opfer:

Verdächtiges:



Name:

Beziehung zum Opfer:

Verdächtiges:

Möglich Täter laut Spekulationen von
Frankfurter Bürgern:

-
-

Polizei

PRESSEMITTEILUNG 22.07.22

Erste Ermittlungsergebnisse

Liebe Bürger*innen,
zum jetzigen Zeitpunkt gehen wir davon aus,
dass der stadtbekannte Gastronom ____

Im Fokus unseres Ermittlerteams sind ____

Im nächsten Schritt werden unsere Krimi-
nalbeamten _____.

Bewahren Sie Ruhe. Wir werden Sie über weitere
Ergebnisse informieren.

gez. Polizeipressesprecher

Meinung der
Umweltaktivisten zum
Opfer:

-
-
-
-



Kopier- & Druckvorlage

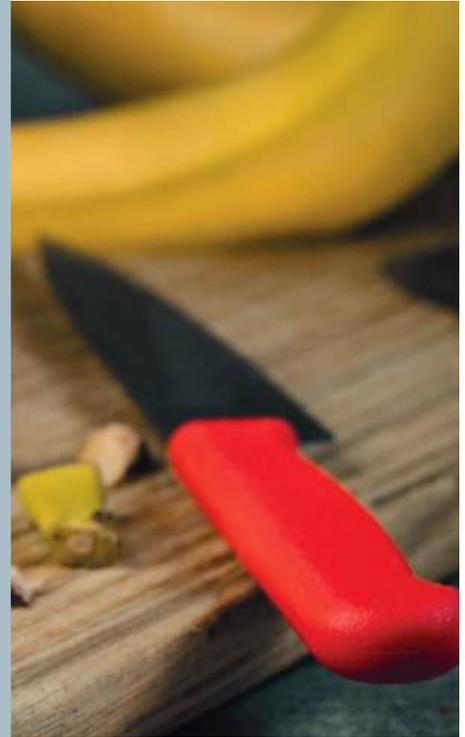
SPURENAKTE

Sylvia S.:

Die Tochter des Opfers Thomas S., Sylvia S. kann für den Tatzeitpunkt kein Alibi vorweisen. Laut eigener Aussage sei sie: „... an diesem Abend alleine zuhause gewesen...“ und habe „den ganzen Abend Netflix geschaut...“. Sie habe „...mit niemandem gesprochen...“ und sei „...den ganzen Tag nicht vor die Tür gegangen...“.

Die direkten Nachbarn von Sylvia S. wurden befragt, konnten aber keine Aufklärung darüber geben, ob Sylvia S. tatsächlich zum Tatzeitpunkt in ihrer eigenen Wohnung war.

Am Tatort (wo man Thomas S. bewusstlos auffand) und in der Wohnung von Sylvia S. wurden Bananen mit einem BIO-Siegel sichergestellt. Ob es sich um die gleiche Charge an Bananen handelt ist noch unklar.



Beweismittel A:

Bananen mit BIO-Siegel, die bei Thomas S. und in der Wohnung von Sylvia S. sichergestellt wurden.

Kopier- & Druckvorlage



SPURENAKTE

Uwe K.:

Unter Thomas S. Fingernägeln konnte die DNA von Uwe K., Freund von Thomas S. Tochter Sylvia S. sichergestellt werden. Beim Toten konnte zudem eine deutliche Schürfwunde am linken Unterarm festgestellt werden. Uwe K. bestreitet jedoch, etwas mit dieser Verletzung zu tun zu haben.

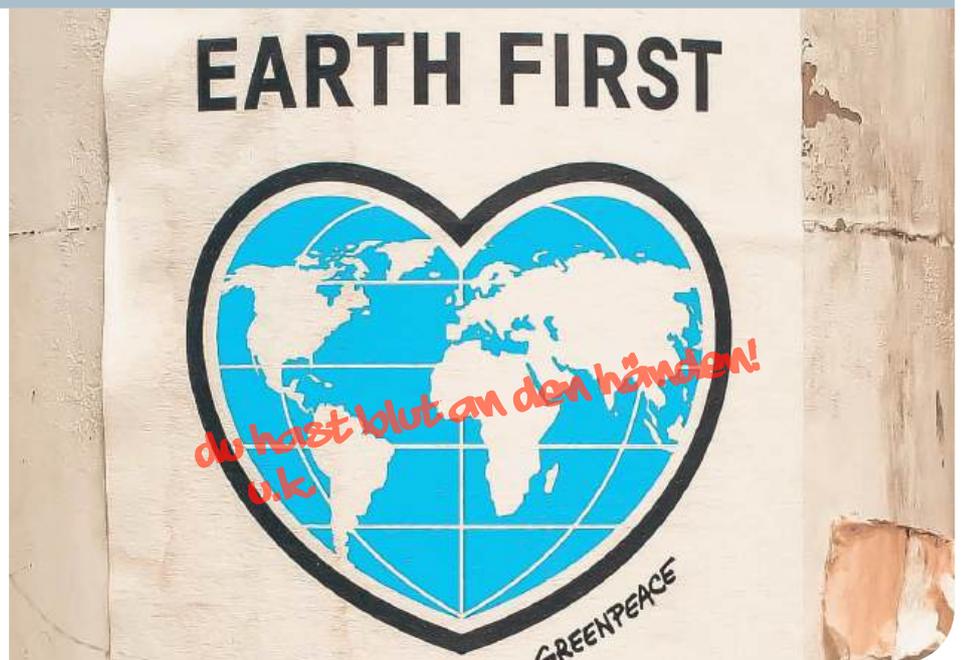
Ein Blick in die Polizeiakten von Uwe K. ergaben, dass dieser schon mehrfach wegen Körperverletzung auffällig wurde. Regelmäßig kam es in der Vergangenheit zu körperlichen Auseinandersetzungen zwischen Uwe K. und Lobbyisten verschiedenster Restaurantketten. Nach Aussage von Uwe K.: „...muss man denen [den Lobbyisten] zeigen, wo die Grenzen sind, denn sie kapieren es sonst nicht...“.

Anklage wurde jedoch gegen Uwe K. nie erhoben.

Im Büro des Opfers Thomas S. wurde ein Poster gefunden, welches handschriftlich mit dem Schriftzug: „Du hast Blut an den Händen!!! U.K.“ versehen ist. Der Vergleich mit Unterschriftenproben von Uwe K. ergab, dass es sich um seine Handschrift handelt.

Beweismittel B:

Poster mit Schriftzug (welcher den Unterschriften von Uwe K. gleicht), welches im Büro von Thomas S. gefunden wurde.



Kopier- & Druckvorlage

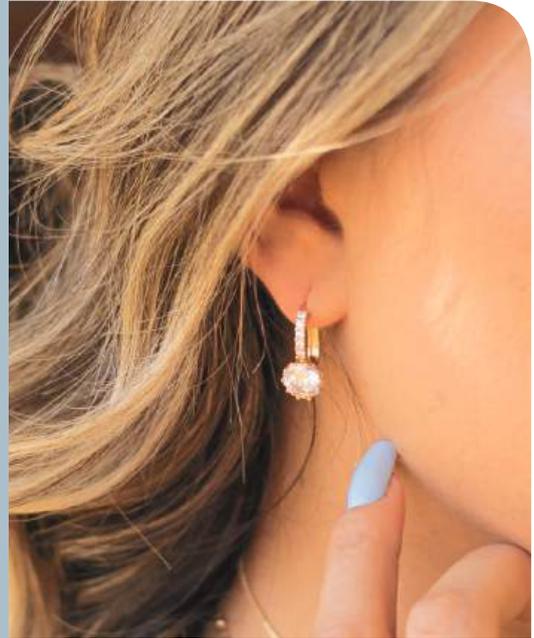
SPURENAKTE

Anke S.:

Die Witwe des Opfers Anke S. gab beim Verhör zu Protokoll: „Mein verstorbener Mann und ich haben uns schon sehr lange auseinandergelebt. Thomas war damit einverstanden, dass wir uns einvernehmlich trennen. Wir hätten unseren Besitz und unser Vermögen gerecht aufgeteilt und jeder wäre seines Weges gegangen. Ich bin erschüttert, dass Thomas nicht mehr unter uns weilt. Es kann sich nur, um einen schrecklichen Unfall handeln. Niemand wollte ihm etwas zu Leide tun.“

Auf dem Handy des Opfers Thomas S. wurde eine Textnachricht von Anke S. mit folgendem Inhalt gefunden: „Mein Treffen mit dem „Zuckerbaron“ war nur ein Abenteuer ohne Bedeutung gewesen, bitte verlass mich nicht, ich liebe Dich noch immer!“

Am Tatort, unter dem Schreibtisch des Opfers wurde ein einzelner Ohrring gefunden. Bei Festnahme von Frau Anke S. am Flughafen von Las Palmas stellten die Beamten fest, dass diese den gleichen Ohrring trug. Anke S. gab zu, dass sie den zweiten Ohrring zwar „...in letzter Zeit verloren...“ habe, kann sich aber nicht erklären, wie dieser unter den Schreibtisch ihres verstorbenen Mannes gekommen sein soll.



Beweismittel C:

Ohrring, der unter dem Schreibtisch des Opfers Thomas S. sichergestellt wurde und der dem Ohrring gleicht, welchen Anke S. bei ihrer Festnahme am Flughafen von Las Palmas trug.

Kopier- & Druckvorlage



SPURENAKTE

Betreiber der Restaurantkette „Leckerschmecker“ Ingo R.:

Ingo R., Betreiber der Restaurantkette „Leckerschmecker“ gibt bei seiner Befragung an, sich zwar mit dem Toten gestritten jedoch „... nur eine Stunde später wieder vertragen...“ zu haben. Er beschwört Thomas S. nichts angetan zu haben: „Wir kennen uns doch schon von klein auf. Thomas war unser Freund und Freundschaft wiegt doch mehr als Geld.“

Bei der Durchsuchung vom Büro des Toten finden die Ermittler jedoch einen Brief mit altem Schulfoto, in dem Ingo R. an die guten alten Zeiten und die langjährige Schulfreundschaft erinnern und fleht, er solle auf das „biodynamische Nachhaltigkeitskonzept im Restaurant“ verzichten. Zitat von Ingo R.: „Das können wir uns einfach nicht leisten!“.

Am Tatort wurde zudem ein übergroßer Handabdruck in Zucker gefunden, der mit der Handgröße von Ingo R. (dem Betreiber der Restaurantkette „Leckerschmecker“) übereinstimmt. Ingo R. möchte jedoch nichts von diesem Beweis wissen: „Der Handabdruck kann doch von jedem stammen. Ich bin unschuldig und sie werden keine DNA-Spuren von mir am Tatort finden.“

Beweismittel D:

Handabdruck in Zucker auf dem Schreibtisch des Opfers Thomas S.



Kopier- & Druckvorlage

Beweismittel A



Was:
Wo:
Belastend für:

Beweismittel B



Was:
Wo:
Belastend für:

Beweismittel C



Was:
Wo:
Belastend für:

Beweismittel D



Was:
Wo:
Belastend für:

Ermittlungsbogen

Personen:

Tatmotiv:

Fakten:

Ermittlungsergebnis

...

Weitere Maßnahmen

-
-
-
-

Kopier- & Druckvorlage



M5T3: OBDUKTIONSBERICHT

Obduktion

Anf. Bearbeitet

An:
AKH, Abt. f. Notfallmedizin/Notfallambulanz
Waldstraße 15-19 TEL: 02-50500/1873

Patient: Thomas Spitz
Geburtsdatum: 01.04.1970
Pat.Ziffer: 803/PA /75/00280

Befund Nr.:
TS1470/AKH10

Obduzent: Dr. Markus Fingerfein

Obduktionsdatum: 21-07-2022

Vidierender Arzt: Univ. Prof. Dr. Elma Schaugenau

Grundleiden:

Diabetes mellitus (Zuckerkrankheit)
allgemeine mäßiggradige Arteriosklerose (Gefäßveränderungen)
hochgradige Gastritis (Magenschleimhautentzündung)

Zum Tode führende Folgekrankheit(en):

akutes multiples Organversagen in Folge toxischer
Parenchymschädigung (Schädigung des organspezifischen Gewebes)

Pathologisch-anatomische Diagnosen:

Exkoration Unterarm links (Schürfwunde mit Verletzung der mittleren Hautschicht)
akuter Myokardinfarkt, linke Hinterwand (Herzinfarkt)
Lungenstauung
Lungenödem (Ansammlung von Flüssigkeit im Lungengewebe)
Hydrothorax beidseitig 200 ml (Flüssigkeitsansammlung in den Brusthöhlen)
diffuse Myokardfibrose (Veränderung des normalen Gewebes des Herzens)
Nephrosklerose beider Nieren (Schädigung in Folge Bluthochdrucks)
Schrumpfnieren links

Obduktionsergebnis:

Thomas S. ist letztlich durch multiples Organversagen gestorben. Aufgrund der Obduktion ist unklar ob dieses multiple Organversagen durch eine fehlerhafte oder unterlassene Medikamentierung erfolgt ist.



Kopier- & Druckvorlage



Kopier- & Druckvorlage 

ANKLAGESCHRIFT

Staatsanwaltschaft

Ort



Aktenzeichen: Aktenzeichen

Ort, Datum

A n k l a g e s c h r i f t in der Strafsache gegen

Vorname, Familienname

Geburtstag, Geburtsort, Geburtsname,
Beruf, Familienstand,
Staatsangehörigkeit,
Anschrift (Straße, Ort)

Die Staatsanwaltschaft legt aufgrund ihrer Ermittlungen dem/der Angeschuldigten folgenden Sachverhalt zur Last:

Beschreibung des Tathergangs (siehe auch M5T3: Handreichung zur Beschreibung des Tathergangs)

Strafantrag wurde form- und fristgerecht gestellt.

Die Staatsanwaltschaft hält wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein Einschreiten von Amts wegen für geboten.

 **Kopier- & Druckvorlage**

Der/Die Angeschuldigte wird daher beschuldigt, in der Absicht,
Beschreibung der Absicht des/der Täter*in, Beschreibung der Tat (siehe auch M5T3: Handreichung zur Beschreibung der Absicht des Täters und zur Beschreibung der Tat)

strafbar als

Mord gemäß § 211 Abs. 2 Strafgesetzbuch (StGB)

Ich erhebe die öffentliche Klage und beantrage,
das Hauptverfahren zu eröffnen.

Beweismittel:

Nennung der Beweismittel

Zeugen:

Nennung der Zeugen

gez. Unterschrift

Staatsanwaltschaft

Kopier- & Druckvorlage 

SCHRIFTSATZ & ANTRÄGE DER VERTEIDIGUNG

Rechtsanwälte

Name, Ort



Aktenzeichen: Aktenzeichen

Ort, Datum

Schriftsatz und Anträge der Verteidigung in der Strafsache gegen

Vorname, Familienname

Geburtstag, Geburtsort, Geburtsname,
Beruf, Familienstand,
Staatsangehörigkeit,
Anschrift (Straße, Ort)

Die Verteidigung trägt aufgrund ihrer Ermittlungen für die/den Angeschuldigten folgenden Sachverhalt zur Entlastung vor:

Beschreibung des entlastenden Sachverhalts (siehe auch M5T3: Handreichung zur Beschreibung der Verteidigung)

Die Verteidigung beantragt daher die Untersuchungshaft mit sofortiger Wirkung aufzuheben und den/die Angeklagte(n) freizusprechen.



Kopier- & Druckvorlage

Beweismittel:

Nennung der Beweismittel

Zeugen:

Nennung der Zeugen

gez. Unterschrift

Rechtsanwalt

Kopier- & Druckvorlage



HANDREICHUNG ZUR ERSTELLUNG DES AKTENZEICHENS

Aktenzeichen im Strafrecht bei Gericht und der Staatsanwaltschaft

Im Strafverfahren steht jeder Buchstabe bzw. jede Buchstabenkombination für verschiedene Verfahren und verschiedene Verfahrensabschnitte.

Hier die wichtigsten Abkürzungen für Aktenzeichen der Staatsanwaltschaft und bei Gericht:

Cs	Strafbefehlsverfahren beim Amtsgericht
Ds	Anklage vor dem Einzelrichter beim Amtsgericht
Ls	Anklage vor dem Schöffengericht beim Amtsgericht
Gs	Richterliche Anordnung (z.B. Durchsuchung)
Js	Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft
UJs	Ermittlungsverfahren der Staatsanwaltschaft gegen Unbekannt
jug	Strafverfahren gegen Jugendliche
KLs	Anklage vor der Großen Strafkammer beim Landgericht
Ks	Anklage vor dem Schwurgericht beim Landgericht
Ns	Berufungsverfahren beim Landgericht
Ss	Revisionsverfahren beim Oberlandesgericht
StR	Revisionsverfahren beim Bundesgerichtshof
OWi	Bußgeldverfahren beim Amtsgericht
Qs	Beschwerdeverfahren vor dem Landgericht
StVK	Verfahren vor der trafvollstreckungskammer beim Landgericht
BwR	Bewährungsverfahren

Die Zahlen in justiziellen Aktenzeichen haben zweierlei Funktion. Einerseits zeigen sie das zuständige Dezernat an. Andererseits wird eine laufende Nummer vergeben sowie die Jahreszahl angehängt.

Beispiel:

Bei einem Verfahren „**433 Js 2245/20**“ handelt es sich um das **2245. Ermittlungsverfahren-**Verfahren (**Js**) aus dem **Jahr 2020** im **Dezernat 433** der Staatsanwaltschaft.



HANDREICHUNG ZUR ERSTELLUNG DES WAPPENS



Baden-Württemberg



Bayern



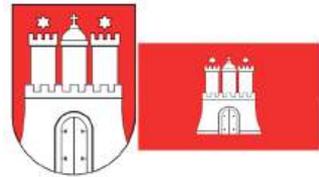
Berlin



Brandenburg



Bremen



Hamburg



Hessen



Mecklenburg-Vorpommern



Niedersachsen



Nordrhein-Westfalen



Rheinland-Pfalz



Saarland



Sachsen-Anhalt



Sachsen



Schleswig-Holstein



Thüringen

Kopier- & Druckvorlage



HANDREICHUNG ZUR BESCHREIBUNG DES TATHERGANGS

Beispiel für Formulierung:

Am 26.06.2010 gegen 00.47 Uhr bestellte der Angeschuldigte im Internet über das Online-Portal der Firma Mustermann aus Musterstadt, unter Vortäuschung seiner Zahlungsfähigkeit und Zahlungswilligkeit, einen „Virtuellen Server“ zum Preis von 9,99€ pro Monat.

Die Inanspruchnahme des Servers wurde dem Angeschuldigten dann durch die Rechnungen vom 26.06.2010 in Höhe von 18,94€ und vom 19.07.2010 in Höhe von 8,99€ in Rechnung gestellt.

Entsprechend seiner vorgefassten Absicht bezahlte der Angeschuldigte die gestellten Rechnungen jedoch nicht.

Die Rechnung vom 26.06.2010 wurden von dem Angeschuldigten erst nach Erstattung einer Strafanzeige am 13.10.2010 beglichen. Die Rechnung vom 19.07.2010 wurde bis heute nicht beglichen.

Hierdurch ersparte der Angeschuldigte Aufwendungen in Höhe von insgesamt 27,93€ und es entstand ein entsprechender Schaden.

HANDREICHUNG ZUR BESCHREIBUNG DER ABSICHT DES TÄTERS UND ZUR BESCHREI- BUNG DER TAT

Beispiel für Formulierung:

in der Absicht, sich oder einem Dritten einen rechtswidrigen Vermögensvorteil zu verschaffen, das Vermögen eines anderen dadurch beschädigt zu haben, dass er durch Vorspiegelung falscher oder durch die Entstellung oder Unterdrückung wahrer Tatsachen einen Irrtum erregte oder unterhielt.



Kopier- & Druckvorlage



6. MODUL: WIE GEHT'S WEITER? WAS MACHE ICH MIT DEM ERREICHTEN? (Ausblick > „Da Capo“ > mehr vom Gleichen)

Vielen Jugendlichen fällt es schwer, Ressourcen zu benennen, wenn sie unvorbereitet dazu aufgefordert werden. Für die Jugendlichen im **Coaching to Go**-Programm ist dies am Ende eine leicht zu bewältigende Aufgabe, da sie sich einen umfassenden Ressourcenpool mit verschiedenen Kraftquellen erarbeitet haben. Um diesen weiter zu festigen und Perspektiven hinsichtlich der künftigen Nutzung aufzuzeigen, ist es sinnvoll, die verschiedenen Facetten noch einmal differenziert zu beleuchten, um daraus weitere Handlungsoptionen zu entwickeln. Als Anregung können dazu in Tischgesprächen die folgenden Themenfelder hinsichtlich Ressourcen erörtert werden.

Leitfragengestützte Gesprächsrunden

1. Themenrunde: Interne und externe Ressourcen sammeln

Im Laufe des **Coaching to Go**-Trainings haben die Jugendlichen bereits viele Kraftquellen (für sich) entdeckt. Diese Themenrunde dient dazu, den Ressourcenpool noch einmal zu erweitern. Die Gruppe erhält im ersten Schritt ein Flipchart-Papier, auf der sie folgende Frage beantworten:

- ▶ **Worin unterscheiden sich interne und externe Ressourcen/ Kraftquellen?**



Ist diese Frage hinreichend diskutiert, werden die Jugendlichen gebeten ihren **Coaching to Go**-Ordner zur Hilfe zu nehmen und zuerst **alle externen und anschließend alle internen Ressourcen/ Kraftquellen auf das Flipchart-Papier zu schreiben**, die sie dort finden bzw. die ihnen zusätzlich noch einfallen. Die folgende Auflistung kann der Coaching-Fachkraft als Orientierung/ Ergänzungsmöglichkeit dienen:

Interne Ressourcen

Fähigkeiten/ Fertigkeiten	Organisieren, schnell erfassen, präsentieren, sprachlich darstellen, vermitteln, in Zusammenhang bringen, verknüpfen, ausdrücken, planen, Kritik angemessen äußern, leicht Kontakt zu anderen aufbauen, „Small Talk“ führen, schnell in neue Themen einarbeiten, zuhören, kochen, Instrument(e) spielen, malen, bauen, Sport treiben etc.
Eigenschaften	Geduldig, standhaft, begeisterungsfähig, ausgeglichen, humorvoll, kontaktfreudig, aufmerksam, fleißig, diszipliniert, tolerant, fokussiert, ehrgeizig, offen etc.
Interessen/ Neigungen	Politik, Fußball, Freunde, raus in die Natur, Musik, Sport, Sprachen, Theater, Literatur, Kunst, andere Kulturen etc.
Wissen	Fachwissen, Verständnis von Zusammenhängen, gute Sprachkenntnisse, PC-Kenntnisse etc.
Einstellungen	„Ich schaffe das“, „es lohnt sich“, „offen sein für Neues“ etc.

Externe Ressourcen

Soziales Netz	Gute Freunde, erweiterte Familie, Bekannte, verlässliche, hilfsbereite Nachbarn, Arbeitskollegen, Schulkameraden, legitimierte Andere etc.
Bildung/Ausbildung/Arbeit	Schul-/Berufs-Abschlüsse, Anerkennung, Selbstentfaltung, Verantwortung, Sinnerleben, materielle Förderungen, Einkommen etc.
Infrastruktur	Kurze Wege innerhalb der Wohnregion: Bäcker, Supermarkt, Arzt um die Ecke, öffentliche Anbindung mit Verkehrsmitteln, Schule, Arbeitsplatz
Natur	Waldspaziergänge, Erholung, frische Luft, Ruhe, Garten, See, Fluß
Kultur	Konzerte, Festivals, Kinobesuche, Theater, Museen etc.

2. Themenrunde: Anforderungen und Ressourcen/ Kraftquellen in Balance

Die folgende Themenrunde orientiert sich am Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) von Becker (2003), welches auf Grundlage des Salutogenese-Konzept entwickelt wurde. Das systemische Anforderungs-Ressourcen-Modell (SAR-Modell) beschreibt Gesundheit als das Zusammenspiel zwischen Individuum und Umwelt, in dem Anforderungen durch verfügbare Ressourcen gemeistert werden. Zur Förderung der körperlichen und seelischen Gesundheit setzt es auf die Stärkung sowohl externer (z. B. soziale Unterstützung) als auch interner Ressourcen (z. B. körperliche Fitness). Die internen oder/ und externen Ressourcen einer Person entscheiden darüber, inwieweit externe oder/ und interne Anforderungen die physische und psychische Gesundheit beeinträchtigen. (vgl. Blümel, 2024)

Die Jugendlichen werden gebeten externe oder/ und interne Anforderungen zu sammeln, mit denen sie im Alltag zu tun haben. Diese notieren sie auf der linken Blattseite. Nun denken sie über extern oder/ und interne Ressourcen nach, die ihnen bei der Bewältigung der Anforderungen helfen könnten. Die Ergebnisse der 1. Themenrunde können hierbei z.B. behilflich sein. Um ausreichend Ressourcen/ Kraftquellen als Pendant zu den Anforderungen zu finden, kann auch die Gruppe und/ oder Coaching-Fachkraft zur Rate gezogen werden.

- ▶ Beispiele für externe Anforderungen: Belastung in der Schule/ Ausbildung, zwischenmenschliche Konflikte, Lärm und fehlende Rückzugsmöglichkeiten...
- ▶ Beispiele für interne Anforderungen: psychische/ physische Erkrankungen, Grübeln, Sorgen, Ängste...

3. Themenrunde: Erinnerungshilfen

Im Alltag geht der Blick auf die Ressourcen/ Kraftquellen leicht verloren, weil sich andere Dinge („everyday hussels“) in den Vordergrund drängen. Es ist daher wichtig Erinnerungshilfen zu verankern, die ganz nebenbei an die Ressourcen/ Kraftquellen erinnern.

Die Teilnehmer*innen überlegen daher, was sie an die vorher ausgewählten Ressourcen erinnern könnte. An die Ressource „Fußballspielen, um runter zu kommen“ können zum Beispiel der Blick



auf ein Bild des Lieblingsfußballers, ein Fußball-Schlüsselanhänger oder das Tragen von speziellen Kleidungssymbolen/-stücken erinnern. Solche Erinnerungshilfen können auch sein: ein Song, Symbole, ein Geruch (z.B. Parfüm), ein besonderer Schmuck, Pflanzen, andere Bilder, Kleider, Farben etc.

Einzelgespräche und Abschluss-Erhebung SOC29 (DoK-SOC)

Im 6. Modul werden zudem Einzelgespräche über die spezifischen Erfahrungen im „Coaching to Go“-Prozess geführt sowie die Zweit-Erhebungen SOC29/DoK-SOC durchgeführt. Face-to-Face mit der Coaching-Fachkraft erhalten die Jugendlichen die Möglichkeit, ihre Erfahrungen im Training zu reflektieren, Rückmeldung (zum Inhalt und der Struktur des Trainings) zu geben sowie wichtige Themen (z.B. neue Ziele, weiteren Unterstützungsbedarf) zu besprechen. Wenn gewünscht, bespricht die Coaching-Fachkraft zudem die Ergebnisse der SOC29/ DoK-SOC Erhebungen und bietet den Jugendlichen die Gelegenheit, ihre persönliche Einschätzung zu teilen.



7. MODUL: ÜBERGANG/ ABLÖSUNG/ NEUSTART

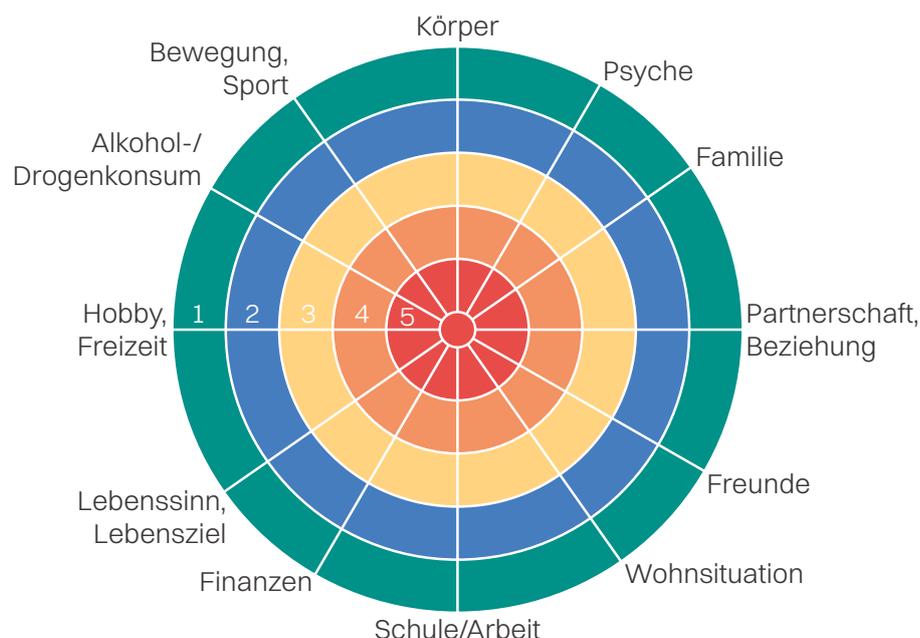
Der Übergang aus einer stationären Jugendhilfeeinrichtung in die Selbständigkeit ist für die jungen Menschen mit Freiheit und Unabhängigkeit ebenso wie mit Verantwortung und Herausforderungen verknüpft. Das Ziel dieses Moduls ist, die Jugendlichen auf ein kommendes Hilfeende vorzubereiten, einen guten Übergang/ Ablösung zu ermöglichen und sie zu befähigen, ihren Neustart aktiv (mit) zu gestalten.

Die Teilnehmenden setzen sich bewusst mit der kommenden Situation auseinander, definieren Zwischenschritte und eruieren, welche Unterstützung/ Coaching sie auf dem Weg in Anspruch nehmen möchten. Sie werden darin unterstützt, Verantwortung für sich selbst zu übernehmen, Entscheidungen für ihre Lebensgestaltung zu treffen, sich mit möglichen Konsequenzen zu befassen und ihren Neuanfang stetig weiterzuentwickeln.

Dazu werden die Jugendlichen in den folgenden Themenrunden motiviert, sich bewusst zu machen, über welche Fähigkeiten und Stärken sie bereits verfügen. Weiter formulieren sie konkrete Ziele auf die sie sich konzentrieren können. Es ist ebenfalls wichtig, dass sie einen Plan erstellen, der konkrete nächste Schritte enthält. Dazu ist weiter hilfreich, ein Netzwerk zu benennen, das bei der Umsetzung der Schritte unterstützend zur Seite stehen kann. Im Ergebnis zielt diese Übung auf die Ressourcenaktivierung und Verbesserung der Resilienz.

1. Themenrunde: Lebensbereiche-Radar/ Bestandsaufnahme

Analog zu der Bestandsaufnahme bei Beginn der Jugendhilfe/ Aufnahme in die Einrichtung, nehmen die Jugendlichen eine ganz persönliche Einschätzung Ihrer Lebensbereiche vor. Dazu bewerten sie in dem folgenden Bild jeden Lebensbereich mit einem Punktwert. Je näher sie dabei den jeweiligen Punktwert ans rote Zentrum des Kreises setzen, desto weniger gut läuft es nach ihrer aktuellen Einschätzung in diesem Lebensbereich für sie. Je weiter außen am grünen Rand der Punktwert liegt, desto besser bewerten sie die aktuelle Situation in diesem Lebensbereich.



Nach der Bewertung werden die Punkte miteinander verbunden. Mit einem Blick ist so erkennbar, wo sich eine „Unwucht“ in den Lebensbereichen abzeichnet, wo es nicht „rund“ läuft. Das ist eine gute Ausgangsbasis für die Beantwortung der folgenden Fragen:

- ▶ Welcher deiner Lebensbereiche braucht am dringendsten Aufmerksamkeit?
- ▶ Woran würdest du erkennen, dass dieser Lebensbereich wieder besser läuft?
- ▶ Welche Auswirkungen hätte dies auf die anderen Lebensbereiche?

2. Themenrunde: Story schreiben

Die Jugendlichen entwickeln für sich persönlich (oder als Gruppe) eine zusammenhängende Story. Thema ist: „Neustart - In 6 Monaten...“. Die nachfolgenden Fragen und Satzanfänge dienen dabei zur Orientierung.

In 6 Monaten:

- ▶ Wohne ich...
- ▶ In meiner Nähe wohnt...
- ▶ Ich beginne meinen Tag mit...
- ▶ Tagsüber kümmere ich mich um.....Deshalb mache ich das...
- ▶ Bevor ich ins Bett gehe...
- ▶ Ein Vorbild für mich ist...
- ▶ In meiner Freizeit...
- ▶ Mir ist ganz wichtig, dass...
- ▶ Am Wochenende...
- ▶ Menschen um mich herum...
- ▶ Gelernt habe ich...
- ▶ Mein vordringlichster Wunsch ist...
- ▶ Freude bereitet mir...
- ▶ Als Nächstes erreichen will ich...



3. Themenrunde: Drehbuch schreiben

Die Jugendlichen erstellen basierend auf der Story ein Drehbuch für einen Film/ eine Serie. Sie sollen sich vorstellen, wie ein typischer Freitag in ihrem Leben in 6 Monaten aussehen würde. Dabei wählen sie selbst, ob ihr Film/ ihre Serie als Komödie, Drama, Dokumentation... umgesetzt wird. Nachfolgend ein Drehbuch-Beispiel.

Drehbuch-Beispiel

Titel: „Unter Freunden“

Handlung: Die Geschichte dreht sich um eine Gruppe von Freunden im Alter von 16-18 Jahren, die in einer kleinen Stadt aufwachsen. Die Gruppe besteht aus fünf Freunden: dem Hauptcharakter, Alex, und seinen Freunden: Emily, Jake, Ryan und Samantha.

Act 1: Die Freunde treffen sich in der Berufsschule und besprechen ihre Pläne für abends. Sie beschließen, zusammen ins Kino zu gehen, um den Beginn des Wochenendes zu genießen. Sie machen Pläne, packen ihre Sachen und fahren los.

Alex: Hey Leute, was habt ihr heute Abend vor?

Emily: Ich habe keine Pläne. Wie wäre es, wenn wir zusammen einen Film schauen?

Jake: Ja, das klingt gut. Welchen Film schlägst du vor?

Ryan: Ich habe gehört, dass der neue Horrorfilm im Kino läuft. Sollen wir den ansehen?

Samantha: Oh nein, ich hasse Horrorfilme. Können wir nicht etwas Romantisches schauen?

Alex: Wie wäre es, wenn wir uns einen Comedy-Film ansehen? Das ist für alle etwas und wir können uns alle darüber amüsieren.

Emily: Das klingt gut. Welchen Film schlägst du vor?

Alex: Wie wäre es mit „Ziemlich beste Freunde“? Den habe ich letzte Woche im Fernsehen gesehen und er war wirklich lustig.

Jake: Ja, den habe ich auch gesehen. Der ist wirklich gut.

Ryan: Ok, abgemacht. Treffen wir uns um 8 Uhr bei mir zu Hause und sehen den Film zusammen?

Samantha: Abgemacht. Ich freue mich darauf.



4. Themenrunde: Vision Board erstellen

Die Jugendlichen überlegen, was in den nächsten 2 Monaten passieren soll, damit ihre Story und ihr Drehbuch wirklich werden können. Dafür ergänzen die folgenden Satzanfänge.

Passend dazu fertigen sie ein Vision Board (ein großes Plakat) an. Das Vision Board (Plakat) soll mit Bildern, Zeichnungen, Texten, Botschaften... gefüllt werden, die zu ihren Satzergänzungen passen. Verwendet werden nur Inhalte, die positiv sind, den Jugendlichen ein gutes Gefühl geben oder sie motivieren.

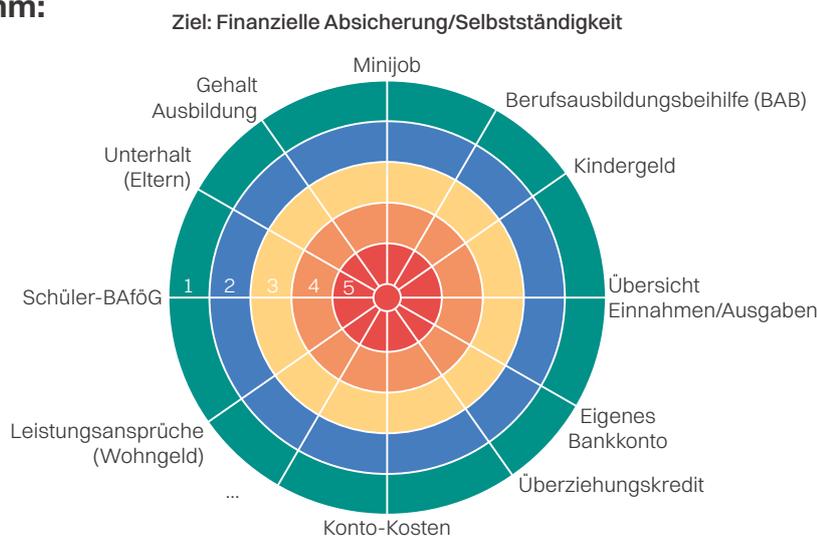
In 2 Monaten...

- ▶ coacht mich...
- ▶ habe ich mich angestrengt...
- ▶ war ich bereit zu geben...
- ▶ habe ich gelernt...
- ▶ konnte ich ausprobieren...
- ▶ kann ich...
- ▶ habe ich schon erreicht...
- ▶ weiß ich mehr zu...
- ▶ ist mein nächstes Ziel...

5. Themenrunde: Ziel-Radar/ Zielkriterien einschätzen

Die Jugendlichen wählen nacheinander mehrere Ziele aus, bei denen sie ihren Fortschritt in Richtung Zielerreichung messen wollen. Im Blanko-Ziel-Radar-Diagramm legen sie dann Kriterien fest, die zeigen würden, dass sie sich auf einem guten Weg befinden (siehe auch Beispiel-Diagramm anbei). Nun bewerten sie ihren aktuellen Stand in den einzelnen Bereichen auf der Skala von 1-5. Je näher sie dabei den jeweiligen Punktwert ans rote Zentrum des Kreises setzen, desto weniger gut läuft es nach ihrer aktuellen Einschätzung bei diesem Zielkriterium für sie. Je weiter außen am grünen Rand der Punktwert liegt, desto besser bewerten sie die aktuelle Situation bei diesem Zielkriterium.

Beispiel-Diagramm:



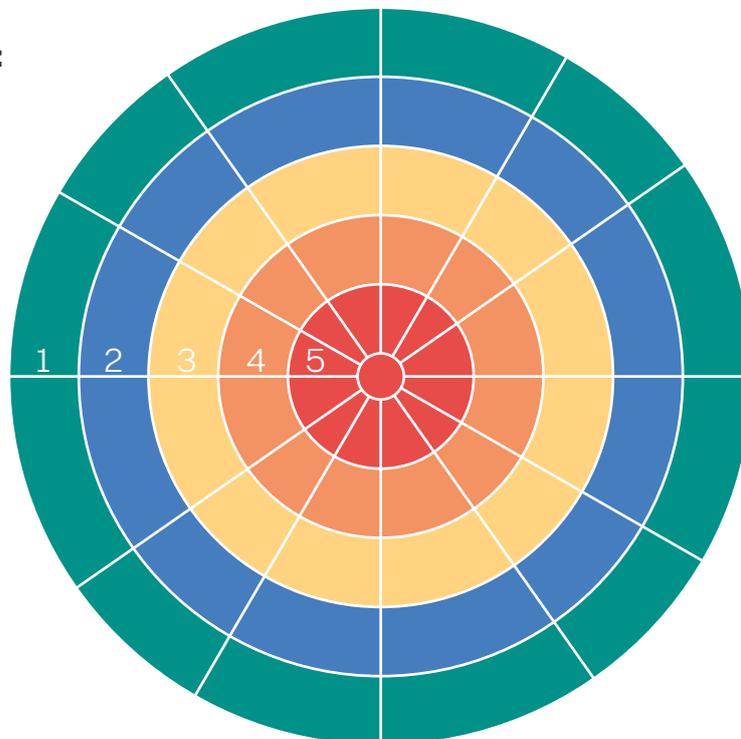
Das erstellte Diagramm ist eine gute Ausgangsbasis für die Beantwortung der folgenden Fragen:

- ▶ Was genau kannst du in diesem Bereich konkret tun, damit es besser läuft?
- ▶ Was wäre der erste kleine Schritt, den du ohne viel Aufwand gehen könntest?
- ▶ Wer könnte/ soll dich in diesem Bereich coachen?

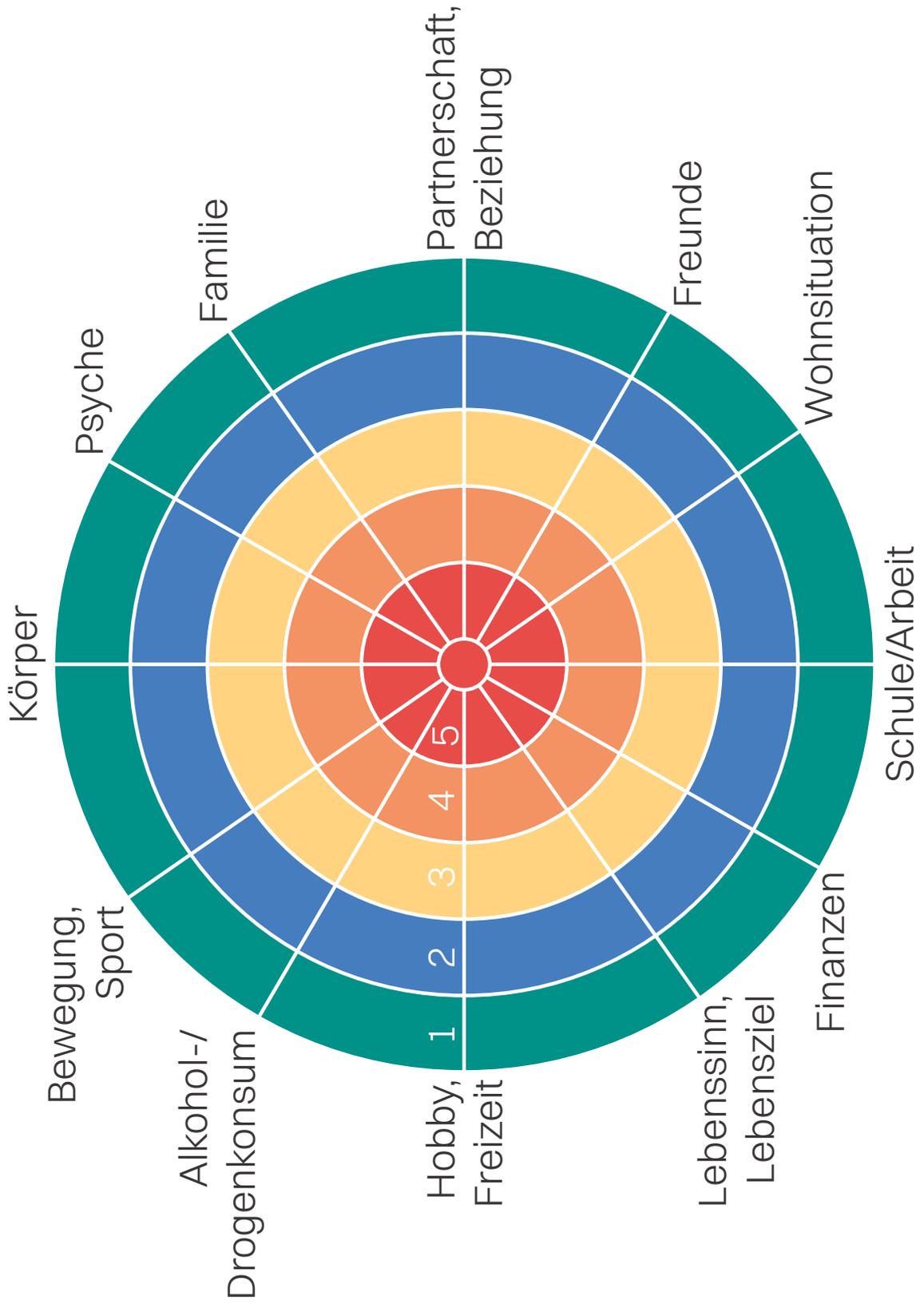
Folgende Bereiche sind (für Care Leaver) auf dem Weg ins Erwachsenenleben relevant (siehe auch IGfH e.V./Stiftung Universität Hildesheim (2018): Durchblick, Infos für deinen Weg aus der Jugendhilfe ins Erwachsenenleben. Frankfurt/Hildesheim *sowie* Familien für Kinder gmbH (2023): Nach der Jugendhilfe auf eigenen Beinen stehen! Tipps und Tricks für Deinen Start ins selbstständige Leben. Berlin):

- ▶ Auszug/ Nachbetreuung
- ▶ Wohnen
- ▶ Volljährigkeit (inkl. Geschäftsfähigkeit...)
- ▶ Geld/ Finanzen
- ▶ Versicherungen
- ▶ Schule
- ▶ Ausbildung/ Studium
- ▶ Beruf
- ▶ Führerschein
- ▶ Weitere Hilfen (Lotsen, Ombudschaft...)
- ▶ Gesundheit (Ernährung, Arztbesuche, Vorsorge...)

Beispiel-Diagramm:



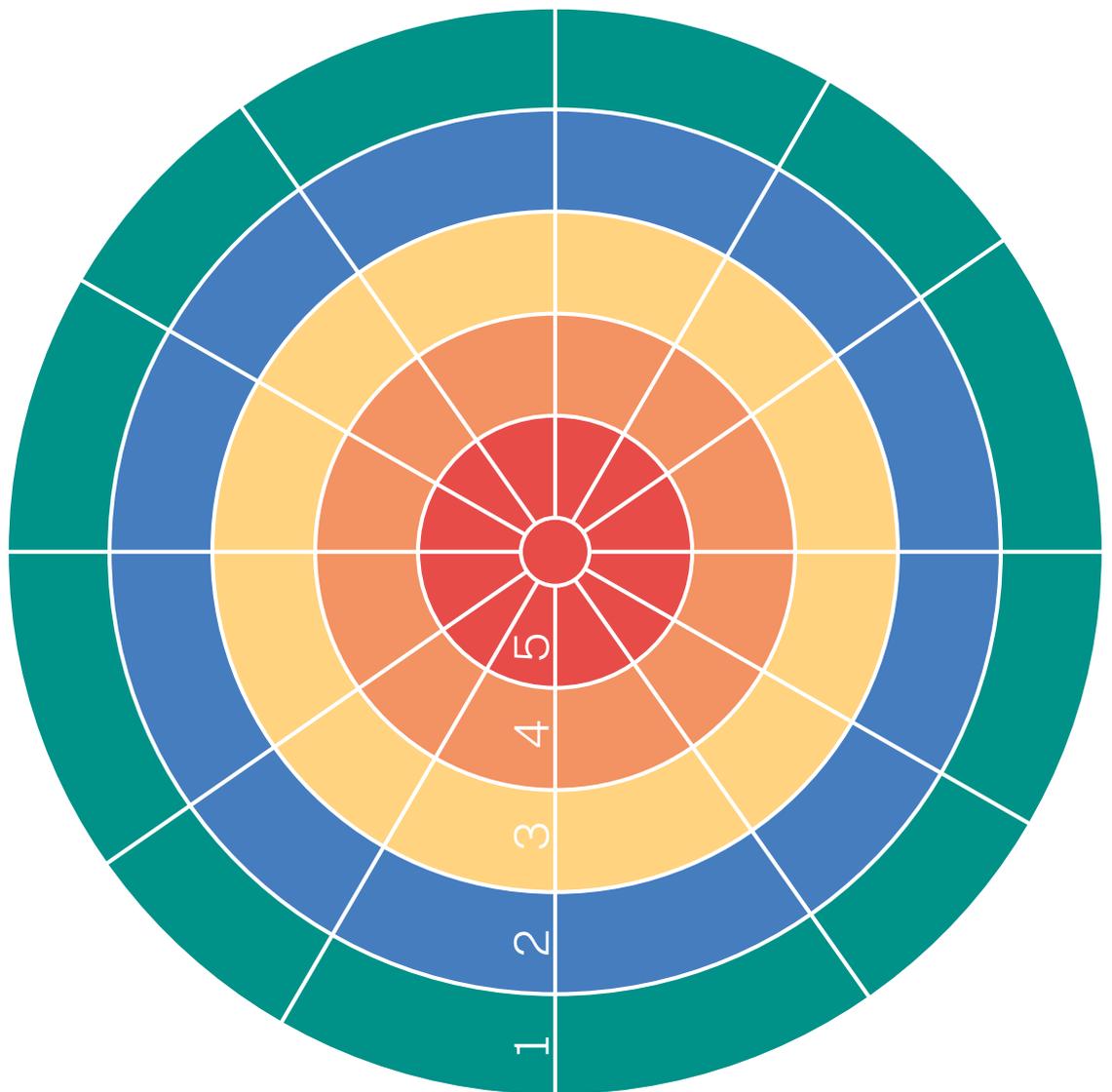
LEBENSBEREICHE-RADAR/ BESTANDSAUFNAHME



Kopier- & Druckvorlage



ZIEL-RADAR



Kopier- & Druckvorlage

LITERATUR

- Antonovsky, Aaron (1997): Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen: DGVT-Verlag.
- Arnett, J. J. (2004): Emerging adulthood: The winding road from the late teens through the twenties, New York: Oxford University Press.
- Badura, Bernhard (Hrsg.) (1981): Soziale Unterstützung und chronische Krankheit. Zum Stand sozialepidemiologischer Forschung. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Blümel, Stephan (2024): Systemisches Anforderungs-Ressourcen-Modell in der Gesundheitsförderung, in: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) (Hrsg.): Leitbegriffe der Gesundheitsförderung und Prävention. Glossar zu Konzepten, Strategien und Methoden, <https://doi.org/10.17623/BZGA:Q4-i121-3.0>
- Bohus, Martin; Wolf-Arehult, Martina (2018): Interaktives Skillstraining für Borderline-Patienten. 2. Aufl. Stuttgart, ISBN: 978-3-608-45193-1.
- Bürkner, Hans-Joachim (2010): Vulnerabilität und Resilienz – Forschungsstand und sozialwissenschaftliche Untersuchungsperspektiven. Working Paper, No.43, Erkner: Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung.
- Eschenbeck, Heike; Knauf, R.-K. (2018): Entwicklungsaufgaben und ihre Bewältigung. In: Lohaus, A. (Hrsg.): Entwicklungspsychologie des Jugendalters. Berlin, S. 23-47.
- Filipp, S.-H., Aymanns, P. (2018) Kritische Lebensereignisse und Lebenskrisen. Vom Umgang mit den Schattenseiten des Lebens. Aufl. 2 Stuttgart: Kohlhammer.
- Franke, Alexa; Witte, Maybrit (2009): Das HEDE – Training. Manual zur Gesundheitsförderung auf der Basis der Salutogenese. Mannheim.
- Frietsch, R., Holbach, D. (2021): Care Leaver als junge Wohnungslose - Neue Fachlichkeit durch Genderdifferenzierung, Salutogenese, Ressourcenorientierung, Case Management. In: unsere jugend, Jg. 73, S. 270 – 277.
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2021): Die symptomatische Funktion des Substanzgebrauchs der Care Leaver. Fachliche Konsequenzen, in: rausch, 10. Jg., 4-2021, S. 43-54.
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2022): Neue Fachlichkeit für junge Wohnungslose. In: Gillich, Stefan; Kraft, Gabriele; Moerland, Heike; Sartorius (Hg.): Würde, Haltung, Beteiligung. Herausforderungen in der Arbeit mit Menschen ohne Wohnung. Lambertus, Freiburg i.Br. S. 146-159. ISBN 978-3-7841-3502-1
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2023): Care Leaver – Junge Menschen in komplexen Lebenssituationen. In: Borstel, Dierk; Brückmann, Jennifer; Nübold, Laura; Pütter, Bastian; Sonnenberg, Tim (Hg.): Handbuch Wohnungs- und Obdachlosigkeit. Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35279-0_8-1
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2023): Junge Menschen in der Wohnungsnotfallhilfe: Symptombeschreibung und Entwicklungsverläufe. In: Borstel, Dierk; Brückmann, Jennifer; Nübold, Laura; Pütter, Bastian; Sonnenberg, Tim (Hg.): Handbuch Wohnungs- und Obdachlosigkeit. Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35279-0_21-1
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2024): Resilienzförderung für Careleaver und ihre psychosoziale Lebenslage. In: Evangelische Jugendhilfe, Jg. 101, S. 101 – 108.
- Frietsch, R., Holbach, D., Leißling, C. (2024): New Professional Approaches for Care Leaver in Foster Care regarding their psychological and physical health, their social participation and overall life condition, In: Lublin Pedagogical Journal, 3-2024, S. 7-26, DOI: 10.17951/lrp.2024.43.3.7-26
- Fuller, Catherine; Taylor, Phil (2012): Therapie-Tools Motivierende Gesprächsführung. Weinheim, Basel.
- Gehrmann, Gerd; Müller, Klaus, D. (Hg.) (2016): Aktivierende Soziale Arbeit mit nicht-motivierten Klienten. 4. Aufl. Regensburg.
- Göckler, R.; Rübner, M. (2024): Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement. Professionelle Standards und Variantenvielfalt des Case Managements in der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II). 7. Auflage 2024. ISBN: 978-3-8029-7436-6. Verlag: Walhalla und Praetoria.
- Grawe, Klaus (1998): Psychologische Therapie, Göttingen: Hogrefe Verlag.
- Gutscher, H., Hornung, R. & Flury-Kleubler, P. (1998). Das Transaktionspotentialmodell: Eine Brücke zwischen salutogenetischer und pathogenetischer Sichtweise, in: J. Margraf; J. Siegrist; S. Neumer (Hrsg.): Gesundheits- oder Krankheitstheorie? Saluto- versus pathogenetische Ansätze im Gesundheitswesen, Berlin: Springer, S. 49-72.
- Hansen, Hartwig (2017): A bis Z der Interventionen in Gruppen. Flipchart-Tools für Beratung, Supervision und Teamentwicklung. Stuttgart: J. G. Cotta'sche Buchhandlung.
- Hornung, R.; Gutscher, H. (1994): Gesundheitspsychologie: Die sozialpsychologische Perspektive, in: P. Schwenkmezger & L. R. Schmidt (Hrsg.), Lehrbuch der Gesundheitspsychologie, Stuttgart: Enke, S. 65-87.
- Hurrelmann, Klaus (1991): Sozialisation und Gesundheit. Somatische psychische und soziale Risikofaktoren im Lebenslauf, Weinheim: Juventa.

- Jugendstiftung Baden-Württemberg (2014): Stärken – Kompetenzen – Qualifikationen. Das Praxisheft zur ressourcen- und lösungsorientierten Arbeit mit Jugendlichen, Aufl. 2, Sersheim: o.V..
- Kaluza, Gert (2018): Stressbewältigung: Trainingsmanual zur psychologischen Gesundheitsförderung. 4. Aufl. Berlin. ISBN 978-3-662-55637-5
- Kanfer, Frederick H.; Reinecker, Hans; Schmelzer, Dieter (1990): Selbstmanagement-Therapie. Ein Lehrbuch für die klinische Praxis, Aufl. 4, Berlin: Springer.
- Kohlberg, Lawrence (1996): Die Psychologie der Moralentwicklung, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Krause, Frank; Storch, Maja (2010): Ressourcen aktivieren mit dem Unbewussten: Die ZRM-Bildkartei in Theorie und Praxis. Bern: Huber, ISBN 978-3-456-84746-7.
- Kuhlmann Thomas, Bischof Gallus (2012): Motivational Interviewing, in: Suchttherapie 13, Nr. 03: https://eref.thieme.de/ejournals/1439-989X_2012_03?context=search#0 [Zugriff am 04.12.2021]
- Macsenaere, M.; Esser, K. (2015): Was wirkt in der Erziehungshilfe? Wirkfaktoren in Heimerziehung und anderen Hilfearten. 2., aktualisierte Auflage. 2015 Reinhardt. ISBN 978-3-497-02562-6.
- Miller, William R.; Rollnick, Stephen (2015): Motivational Interviewing: 3. Aufl. des Standardwerks in Deutsch, Lambertus, Freiburg i.B.
- Miller, William R.; Rollnick, Stephen (1991): Motivational interviewing: Preparing people to change addictive behavior. Guilford Press, New York.
- Naar-King, Sylvie; Suarez, Mariann (Hrsg.) (2012): Motivierende Gesprächsführung mit Teilnehmenden und jungen Erwachsenen. Weinheim, Basel.
- Neuffer, M. (2010): Sozialarbeitswissenschaft und Case Management-eine (notwendige) Kontroverse und Perspektive. In: Gahleitner, S. B.; Effinger, H.; Kraus, B. (Hrsg.): Disziplin und Profession Sozialer Arbeit. Entwicklungen und Perspektiven. Theorie, Forschung und Praxis Sozialer Arbeit. Band I. Opladen, S. 115-123.
- Piaget, Jean (1981): Das moralische Urteil beim Kinde, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Riedener Nussbaum, Astrid; Storch, Maja (2018): Ich packs! Selbstmanagement für Teilnehmende. 4. Aufl., Bern, ISBN 978-3-456-85872-2.
- Rosengren, David B. (2015) Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung, Lichtenau, Probst (2. Aufl.).
- Schmid, M.; Vogt, I. (2017): Motivational Case Management in der Suchthilfe und in der Bewährungshilfe. Bewährungshilfe: Soziales, Strafrecht, Kriminalpolitik. Bd. 2017. H. 3. Mönchengladbach: Forum-Verl. Godesberg 2017 S. 223 - 237.
- Schmid, M. (2016): Case Management in der Jugend- und Suchthilfe. Jugendhilfe. Bd. 54. H. 5. Köln: Luchterhand Verl. 2016 S. 344 - 351.
- Schmidt, Dirk (2010): Motivation: 88 Strategien, Impulse und Tipps für eine hohe Selbstmotivation. Wiesbaden.
- Sell, S. und Wirz, M. (2017): Schwer zu erreichende Jugendliche: Wovon sprechen wir eigentlich? Definitionen eines Phänomens und neue Lösungsansätze, in: Aspekte der Jugendsozialarbeit Nr. 78, Februar 2017, S. 8-15
- Sendera, Alice; Sendera, Martina (2016): Skills-Training bei Borderline- und Posttraumatischer Belastungsstörung, 4. Auflage, Springer, Wien.
- Strahler, Jana (2020): Resilienz für Care Leaver. Ist das Schutzschild der Seele trainierbar?, Gießen: Justus-Liebig-Universität Giessen.
- Toleti, R.; Storch, M. (1996): Neue Wege für Zufriedenheit, Wohlbefinden und Gesundheit im Lehrberuf, in: Schweizerische Lehrerinnen- und Lehrerschaft, 12, S. 51-53.
- Vogt, Irmgard (2023): Beratungs- und Behandlungsansätze für Jugendliche und junge Erwachsene mit Cannabiskonsumstörungen in: Zeitschrift für die psychosoziale Praxis 19. Jg. 2023, 1. Dgvt Tübingen.
- Wachter, Martin von; Hendrichke, Askan (2017): Das Ressourcenbuch. Selbstheilungskräfte in der Psychotherapie erkennen und von Anfang an fördern. Stuttgart: J. G. Cotta'sche Buchhandlung.
- Wendt, Wolf Rainer (1995): Soziale Arbeit im Wandel ihres Selbstverständnisses. Beruf und Identität, Schriftenreihe der Deutschen Gesellschaft für Sozialarbeit e.V 2, Freiburg im Breisgau: Lambertus Verlag GmbH.

Weitere Quellen

- <https://www.fachportal-care-leaver.de/>
- <https://www.drugcom.de/drogenberatung-online/>
- <https://wertprofil.aok.de/>
- <https://kommunikation-lernen.de/testseite/>
- <https://borderline-info.de/>



ANHANG

Fragebogen zur Lebensorientierung

Kinder und Jugendliche DoK-SOC

Lengning, Mohn, Franke 2009

Bei den folgenden Fragen gibt es jeweils 7 Ankreuzmöglichkeiten. Bitte kreuze jeweils die Zahl an, die Deine Antwort am besten ausdrückt. Bitte frage nach, wenn etwas unklar ist. Vielen Dank für Deine Mitwirkung!

Alter _____

Weiblich

Männlich

Divers

1. Wenn ich anderen etwas erzähle, verstehen sie was ich meine.

V-Plus MW 5,45 SD 1,55

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

2. Wenn mir jemand verspricht mir zu helfen, kann ich mich darauf verlassen.

H-Plus MW 5,16 SD 1,49

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

3. Ich fühle mich auch bei Menschen fremd, mit denen ich täglich zusammen bin.

V-Minus MW 5,41 SD 1,33

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

4. Mir ist egal, was um mich herum passiert.

B-Minus MW 6,01 SD 1,33

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

5. Menschen die ich gut kenne, tun für mich sehr überraschende Dinge.

V-Minus MW 3,95 SD 1,54

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

6. Menschen, denen ich vertraut habe, haben mich enttäuscht.

H-Minus MW 3,96 SD 1,61

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

7. Ich finde mein Leben ganz schön langweilig.

B-Minus MW 5,54 SD 1,51

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

8. Ich weiß genau, was ich mir von der Zukunft wünsche.

B-Plus MW 5,74 SD 1,31

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

9. Ich werde ungerecht behandelt.

H-Minus MW 5,06 SD 1,59

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

10. In meinem Leben sind schon Sachen passiert, mit denen ich nicht gerechnet habe.

V-Minus MW 4,00 SD 1,89

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

11. Mein Leben wird todlangweilig sein.

B-Minus MW 4,99 SD 1,21

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

12. Ich weiß in jeder Situation, was ich tun soll.

V-Plus MW 5,26 SD 1,52

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

13. Auch wenn einmal etwas Schlimmes passiert, glaube ich, dass es wieder gut wird.

H-Plus MW 5,16 SD 1,51

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

14. Manchmal frage ich mich, warum ich überhaupt geboren worden bin.

B-Minus MW 5,94 SD 1,28

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

15. Wenn ein Problem auftaucht, verstehe ich schnell worum es geht.

V-Plus MW 4,56 SD 1,45

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

16. Was ich jeden Tag mache, mache ich gerne.

B-Plus MW 5,30 SD 1,35

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

17. Ich habe einen genauen Plan, wie mein Leben weiter geht.

V-Plus MW 4,38 SD 1,66

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

18. Wenn mir etwas Doofes geschieht, muss ich noch lange immer wieder darüber nachgrübeln

H-Minus MW 4,89 SD 1,58

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

19. Ich fühle mich durcheinander.

V-Minus MW 5,32 SD 1,47

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

20. Wenn ich etwas Schönes erlebe, habe ich bestimmt noch lange etwas davon.

H-Plus MW 5,43 SD 1,32

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

21. Manchmal habe ich Gefühle, die ich gar nicht haben mag.

V-Minus MW 5,00 SD 1,64

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

22. Ich weiß, was ich in der Zukunft erreichen werde.

B-Plus MW 6,04 SD 1,21

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

23. Ich glaube, dass ich immer Freunde haben werde, auf die ich mich verlassen kann.

H-Plus MW 5,63 SD 1,52

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

24. Es kommt vor, dass ich nicht genau verstehe, was um mich herum los ist.

V-Minus MW 4,92 SD 1,64

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

25. Ich habe mich in der Vergangenheit oft wie ein Pechvogel gefühlt.

H-Minus MW 4,92 SD 1,53

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

26. Ich weiß, was wichtig ist und was nicht.

V-Plus MW 4,92 SD 1,38

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

27. Wenn ich ein Problem habe, weiß ich schnell was ich tun muss.

H-Plus MW 5,12 SD 1,33

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

28. Ich muss vieles tun, was mir sinnlos vorkommt.

B-Minus MW 5,77 SD 1,41

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

29. Ich habe meine Gefühle gut im Griff.

H-Plus MW 5,38 SD 1,47

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

30. (11.) Ich stelle mir meine Zukunft sehr interessant vor.

B-Plus MW 4,99 SD 1,21

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

31. (14.) Ich finde es schön, dass ich lebe.

B-Plus MW 5,94 SD 1,28

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

32. (18.) Wenn mir etwas Doofes geschieht, hake ich das schnell ab.

H-Plus MW 4,89 SD 1,58

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

33. (28.) Es ist mir wichtig, was ich im Leben mache.

B-Plus MW 5,77 SD 1,41

stimmt nicht	1	2	3	4	5	6	7	stimmt sehr
--------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------

Auswertungsanleitung DoK-SOC 29 / DoK-SOC L9 (rot)

Der SOC-Wert ergibt sich durch Addition der Skalenwerte, dabei ist die Polung positiv/negativ zu berücksichtigen. Bei positiv gepolten Items geht der jeweilige Skalenwert ein, wurde z.B. eine 2 angekreuzt, so beträgt der zu addierende Wert 2. Dagegen erhält bei negativ gepolten Items der niedrigste Skalenwert (also 1) den höchsten zu addierenden Wert (also 7); wurde auf einer negativ gepolten Skala eine 2 angekreuzt, so beträgt der zu addierende Wert somit 6, bei einer 3 wäre er 5 usw.

Positiv gepolt sind Item Nr.: 1, 2, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 20, 22, 23, 26, 27, 29

Negativ gepolt sind Item Nr.: 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 18, 19, 21, 24, 25, 28

Item	Pol.	V	MW - SD
1	+		5,45 - 1,55
3	-		5,41 - 1,33
5	-		3,95 - 1,54
10	-		4,00 - 1,89
12	+		5,26 - 1,52
15	+		4,56 - 1,45
17	+		4,38 - 1,66
19	-		5,32 - 1,47
21	-		5,00 - 1,64
24	-		4,92 - 1,64
26	+		4,92 - 1,38
Sum V			53,17

Item	Pol.	H	MW - SD
2	+		5,16 - 1,49
6	-		3,96 - 1,61
9	-		5,06 - 1,59
13	+		5,16 - 1,51
18	-		4,89 - 1,58
20	+		5,43 - 1,32
23	+		5,63 - 1,52
25	-		4,92 - 1,53
27	+		5,12 - 1,33
29	+		5,38 - 1,47
Sum H			50,71

Item	Pol.	B	MW - SD
4	-		6,01 - 1,33
7	-		5,54 - 1,51
8	+		5,74 - 1,31
11	-		4,99 - 1,21
14	-		5,94 - 1,28
16	+		5,30 - 1,35
22	+		6,04 - 1,21
28	-		5,77 - 1,41
Sum B			45,33

Zusatz	Dim-Pol	Wert	MW - SD
30->11	B +		4,99 - 1,21
31->14	B +		5,94 - 1,28
32->18	H +		4,89 - 1,58
33->28	B +		5,77 - 1,41

DoK-SOC29-Gesamt: _____

DoK-SOC L9-Gesamt: _____

Das Vorliegen niedriger SOC-Werte (SOC-29: <80, SD: 1,43/ SOC-9: <25, SD:1,33) kann als Hinweis auf Suizidgefährdung interpretiert werden.

Fragebogen zur Lebensorientierung SOC 29

nach A. Antonovsky, Salutogenese 1997

1. Wenn Sie mit anderen Leuten sprechen, haben Sie das Gefühl, dass diese Sie nicht verstehen?

V-Minus MW 2,73 SD 1,19

habe nie dieses Gefühl	1	2	3	4	5	6	7	habe immer dieses Gefühl
------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------------

2. Wenn Sie in der Vergangenheit etwas machen mussten, das von der Zusammenarbeit mit anderen abhing, hatten Sie das Gefühl, dass die Sache ...

H-Plus MW 4,79 SD 1,44

keinesfalls erledigt werden würde	1	2	3	4	5	6	7	sicher erledigt werden würde
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

3. Abgesehen von denjenigen, denen Sie sich am nächsten fühlen - wie gut kennen Sie die meisten Menschen, mit denen Sie täglich zu tun haben?

V-Plus MW 4,89 SD 1,30

sind Ihnen völlig fremd	1	2	3	4	5	6	7	Sie kennen sie sehr gut
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

4. Haben Sie das Gefühl, dass es Ihnen ziemlich gleichgültig ist, was um Sie herum passiert?

B-Minus MW 2,45 SD 1,33

äußerst selten oder nie	1	2	3	4	5	6	7	sehr oft
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------

5. Waren Sie schon überrascht vom Verhalten von Menschen, die Sie gut zu kennen glaubten?

V-Minus MW 4,05 SD 1,57

das ist nie passiert	1	2	3	4	5	6	7	das kommt immer wieder vor
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------------

6. Haben Menschen, auf die Sie gezählt haben, Sie enttäuscht?

H-Minus MW 3,83 SD 1,60

das ist nie passiert	1	2	3	4	5	6	7	das kommt immer wieder vor
----------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------------

7. Das Leben ist...

B-Minus MW 2,52 SD 1,46

sehr interessant	1	2	3	4	5	6	7	reine Routine
------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------

8. Bis jetzt hatte Ihr Leben...

B-Plus MW 5,67 SD 1,24

überhaupt keine klaren Ziele oder einen Zweck	1	2	3	4	5	6	7	sehr klare Ziele und einen Zweck
---	---	---	---	---	---	---	---	----------------------------------

9. Haben Sie das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden?

H-Plus MW 4,74 SD 1,54

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

10. In den letzten 10 Jahren war Ihr Leben

V-Plus MW 3,78 SD 1,78

voller Veränderungen, ohne dass Sie wussten, was als nächstes passiert	1	2	3	4	5	6	7	ganz beständig und klar
--	---	---	---	---	---	---	---	-------------------------

11. Das meiste, was Sie in Zukunft tun werden, wird wahrscheinlich

B-Minus MW 3,05 SD 1,12

völlig faszinierend sein	1	2	3	4	5	6	7	todlangweilig sein
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------

12. Haben Sie das Gefühl, in einer ungewohnten Situation zu sein und nicht zu wissen, was Sie tun sollen?

V-Plus MW 4,86 SD 1,50

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie.
----------	---	---	---	---	---	---	---	-----------------------

13. Was beschreibt am besten, wie Sie das Leben sehen?

H-Minus MW 2,03 SD 1,15

man kann für schmerzhafte Dinge im Leben immer eine Lösung finden	1	2	3	4	5	6	7	es gibt keine Lösung für schmerzhafte Dinge im Leben
---	---	---	---	---	---	---	---	--

14. Wenn Sie über Ihr Leben nachdenken, passiert es sehr häufig, dass Sie ...

B-Minus MW 2,35 SD 1,33

fühlen, wie schön es ist zu leben	1	2	3	4	5	6	7	sich fragen, warum Sie überhaupt da sind
-----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

15. Wenn Sie vor einem schwierigen Problem stehen, ist die Wahl einer Lösung

V-Plus MW 4,31 SD 1,28

immer verwirrend und schwierig	1	2	3	4	5	6	7	immer völlig klar
--------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	-------------------

16. Das, was Sie täglich tun, ist für Sie eine Quelle ...

B-Minus MW 3,03 SD 1,02

großer Freude und Zufriedenheit	1	2	3	4	5	6	7	von Schmerz und Langeweile
---------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------------

17. Ihr Leben wird in Zukunft wahrscheinlich ...

V-Plus MW 3,79 SD 1,53

voller Veränderungen sein, ohne dass Sie wissen was als nächstes passiert	1	2	3	4	5	6	7	ganz beständig und klar sein
---	---	---	---	---	---	---	---	------------------------------

18. Wenn in der Vergangenheit etwas Unangenehmes geschah, neigten Sie dazu,

H-Plus MW 4,37 SD 1,70

sich daran zu verzehren	1	2	3	4	5	6	7	zu sagen: „Nun gut, sei's drum, ich muss damit leben“ und weiterzumachen.
-------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---

19. Wie oft sind Ihre Gefühle und Ideen ganz durcheinander?

V-Plus MW 4,72 SD 1,55

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

20. Wenn Sie etwas machen, das Ihnen ein gutes Gefühl gibt,

H-Minus MW 2,45 SD 1,23

werden Sie sich sicher auch weiterhin gut fühlen	1	2	3	4	5	6	7	wird sicher etwas geschehen, dass das Gefühl verdirbt
--	---	---	---	---	---	---	---	---

21. Kommt es vor, dass Sie Gefühle haben, die Sie lieber nicht hätten?

V-Plus MW 4,37 SD 1,71

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

22. Sie nehmen an, dass Ihr zukünftiges Leben ...

B-Plus MW 5,77 SD 1,15

ohne jeden Sinn und Zweck sein wird	1	2	3	4	5	6	7	voller Sinn und Zweck sein wird
-------------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---------------------------------

23. Glauben Sie, dass es in Zukunft *immer* Personen geben wird, auf die Sie zählen können?

H-Minus MW 2,26 SD 1,52

Sie sind sich dessen ganz sicher	1	2	3	4	5	6	7	Sie zweifeln daran
----------------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--------------------

24. Kommt es vor, dass Sie das Gefühl haben, nicht genau zu wissen, was gerade passiert?

V-Plus MW 4,17 SD 1,63

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

25. Viele Menschen – auch solche mit einem starken Charakter – fühlen sich in bestimmten Situationen wie ein Pechvogel oder Unglücksrabe. Wie oft haben Sie sich in der Vergangenheit so gefühlt?

H-Minus MW 3,42 SD 1,41

nie	1	2	3	4	5	6	7	sehr oft
-----	---	---	---	---	---	---	---	----------

26. Wenn etwas passierte, fanden Sie im Allgemeinen, dass Sie dessen Bedeutung

V-Plus MW 4,84 SD 1,38

über- oder unterschätzten	1	2	3	4	5	6	7	richtig einschätzten
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

27. Wenn Sie an Schwierigkeiten denken, mit denen Sie in wichtigen Lebens-bereichen wahrscheinlich konfrontiert werden, haben Sie das Gefühl, dass ...

H-Minus MW 2,56 SD 1,10

es Ihnen immer gelingen wird, die Schwierigkeiten zu meistern	1	2	3	4	5	6	7	Sie die Schwierigkeiten nicht werden meistern können
---	---	---	---	---	---	---	---	--

28. Wie oft haben Sie das Gefühl, dass die Dinge, die Sie täglich tun, wenig Sinn haben?

B-Plus MW 5,05 SD 1,53

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

29. Wie oft haben Sie Gefühle, bei denen Sie nicht sicher sind, ob Sie sie kontrollieren können?

H-Plus MW 5,05 SD 1,54

sehr oft	1	2	3	4	5	6	7	sehr selten oder nie
----------	---	---	---	---	---	---	---	----------------------

Auswertungsanleitung SOC 29 / SOC L9 (rot)

Der SOC-Wert ergibt sich durch Addition der Skalenwerte, dabei ist die Polung positiv/negativ zu berücksichtigen. Bei positiv gepolten Items geht der jeweilige Skalenwert ein, wurde z.B. eine 2 angekreuzt, so beträgt der zu addierende Wert 2. Dagegen erhält bei negativ gepolten Items der niedrigste Skalenwert (also 1) den höchsten zu addierenden Wert (also 7); wurde auf einer negativ gepolten Skala eine 2 angekreuzt, so beträgt der zu addierende Wert somit 6, bei einer 3 wäre er 5 usw.

Positiv gepolt sind Item Nr.: 2, 3, 8, 9, 10, 12, 15, 17, 18, 19, 21, 22, 24, 26, 28, 29

Negativ gepolt sind Item Nr.: 1, 4, 5, 6, 7, 11, 13, 14, 16, 20, 23, 25, 27

Item	Pol.	V	MW - SD
1	-		2,74 - 1,19
3	+		4,89 - 1,30
5	-		4,05 - 1,57
10	+		3,78 - 1,78
12	+		4,86 - 1,50
15	+		4,31 - 1,28
17	+		3,79 - 1,53
19	+		4,72 - 1,55
21	+		4,37 - 1,71
24	+		4,17 - 1,63
26	+		4,84 - 1,38
Sum V			

Item	Pol.	H	MW - SD
2	+		4,79 - 1,44
6	-		3,83 - 1,60
9	+		4,74 - 1,54
13	-		2,03 - 1,15
18	+		4,37 - 1,70
20	-		2,45 - 1,23
23	-		2,26 - 1,52
25	-		3,42 - 1,41
27	-		2,56 - 1,10
29	+		5,05 - 1,54
Sum H			

Item	Pol.	B	MW - SD
4	-		2,45 - 1,33
7	-		2,52 - 1,46
8	+		5,67 - 1,24
11	-		3,05 - 1,12
14	-		2,35 - 1,33
16	-		3,03 - 1,02
22	+		5,77 - 1,15
28	+		5,05 - 1,53
Sum B			

SOC29-Gesamt:

SOC L9-Gesamt:

Das Vorliegen niedriger SOC-Werte (SOC-29: <80, SD: 1,55/ SOC-9: <25, SD:1,32) kann als Hinweis auf Suizidgefährdung interpretiert werden.

Verstehbarkeit-Items - Kohärenz-Merkmal 1

1*	Wenn Sie mit anderen Leuten reden, haben Sie dann das Gefühl, dass Sie nicht verstanden werden? (habe nie dieses Gefühl ± habe immer dieses Gefühl)
3	Einmal abgesehen von den Menschen, die Ihnen am nächsten stehen: Wie gut kennen Sie die meisten Leute, mit denen Sie täglich zu tun haben? (sie sind Ihnen völlig fremd ± Sie kennen sie sehr gut)
5*	Ist es in der Vergangenheit vorgekommen, dass Sie vom Verhalten von Menschen überrascht waren, die Sie gut zu kennen glaubten? (das ist nie passiert ± das ist immer wieder passiert)
10	War Ihr Leben in den letzten 10 Jahren... (voller Veränderungen, ohne dass Sie wussten, was als nächstes passiert ± ganz beständig und klar)
12	Haben Sie das Gefühl, dass Sie in einer ungewohnten Situation sind und nicht wissen, was Sie tun sollen? (sehr oft ± sehr selten oder nie)
15	Wenn Sie vor einem schwierigen Problem stehen, dann ist die Wahl einer Lösung... (immer unsicher und schwer zu treffen ± immer völlig klar)
17	Ihr Leben wird in Zukunft wahrscheinlich... (voller Veränderungen sein, ohne dass Sie wissen was als nächstes passiert ± ganz beständig und klar sein)
19	Wie oft sind Ihre Gefühle und Gedanken ganz durcheinander? (sehr oft ± sehr selten oder nie)
21	Kommt es vor, dass Sie Gefühle in sich haben, die Sie lieber nicht spüren würden? (sehr oft ± sehr selten oder nie)
24	Kommt es vor, dass Sie das Gefühl haben, nicht genau zu wissen, was demnächst geschehen wird? (sehr oft ± sehr selten oder nie)
26	Wenn etwas passierte, hatten Sie dann im Allgemeinen den Eindruck, dass Sie dessen Bedeutung... (über- oder unterschätzten ± richtig einschätzten)

Handhabbarkeit-Items - Kohärenz-Merkmal 2

2	Wenn Sie in der Vergangenheit etwas tun mussten, das von der Zusammenarbeit mit anderen Menschen abhängig war, hatten Sie dann das Gefühl, es würde... (sicher nicht erledigt ± sicher erledigt werden)
6*	Ist es vorgekommen, dass Sie von Menschen enttäuscht wurden, auf die Sie gezählt hatten? (das ist nie passiert ± das ist immer wieder passiert)
9	Haben Sie das Gefühl, dass Sie ungerecht behandelt werden? (sehr oft ± selten oder nie)
13*	Was beschreibt am besten, wie Sie das Leben sehen? (Man kann für die schmerzvollen Dinge im Leben immer eine Lösung finden ± Es gibt für die schmerzvollen Dinge im Leben keine Lösung)
18	Wenn in der Vergangenheit etwas Unangenehmes geschah, neigten Sie dazu... (sich deswegen aufzureiben oder innerlich „aufzuzehren“ ± zu sagen: „Nun gut, so ist es eben. Damit muss ich leben“ und weiterzumachen)
20*	Wenn Sie etwas tun, das Ihnen ein gutes Gefühl gibt, (dann ist es bestimmt so, dass Sie sich auch weiterhin gut fühlen werden ± dann wird bestimmt etwas passieren, das dieses Gefühl wieder verdirbt)
23*	Denken Sie, dass es immer Menschen geben wird, auf die Sie in der Zukunft zählen können? (Sie sind sicher, dass es die geben wird ± Sie bezweifeln, dass es die geben wird)
25	Viele Leute - auch solche mit einem starken Charakter - fühlen sich in bestimmten Situationen als traurige Verlierer. Wie oft haben Sie sich in der Vergangenheit so gefühlt? (sehr oft ± sehr selten oder nie)
27*	Wenn Sie an Schwierigkeiten denken, denen Sie bei wichtigen Dingen im Leben wohl begegnen werden, haben Sie das Gefühl, dass... (es Ihnen immer gelingen wird, die Schwierigkeiten zu überwinden ± Sie es nicht schaffen werden, die Schwierigkeiten zu überwinden)
29	Wie oft haben Sie Gefühle, bei denen Sie sich nicht sicher sind, ob Sie die unter Kontrolle halten können? (sehr oft ± sehr selten oder nie)

Bedeutsamkeit-Items - Kohärenz-Merkmal 3

4*	Haben Sie das Gefühl, dass es Ihnen ziemlich gleichgültig ist, was um Sie herum passiert? (sehr selten oder nie ± sehr oft)
7*	Das Leben ist... (ausgesprochen interessant ± reine Routine)
8	Bis jetzt hatte Ihr Leben... (überhaupt keine klaren Ziele ± sehr klare Ziele)
11*	Das meiste, was Sie in Zukunft tun werden, wird wahrscheinlich... (völlig faszinierend sein ± todlangweilig sein)
14*	Wenn Sie über Ihr Leben nachdenken, ist es dann sehr oft so, dass... (Sie spüren, wie schön es ist, zu leben ± Sie sich fragen, wieso Sie überhaupt leben)
16*	Die Dinge, die Sie täglich tun, sind für Sie... (eine Quelle tiefer Freude und Befriedigung ± eine Quelle von Schmerz und Langeweile)
22	Sie erwarten für die Zukunft, dass Ihr eigenes Leben... (ohne jeden Sinn und Zweck sein wird ± voller Sinn und Zweck sein wird)
28	Wie oft haben Sie das Gefühl, dass die Dinge, die Sie im täglichen Leben tun, wenig Sinn haben? (sehr oft ± sehr selten oder nie)

(Hinweis: Bei der Auswertung des SOC-29 müssen die gekennzeichneten Items „umgepolt“ werden. Der Skalenwert 7 wird entsprechend als 1 gezählt, der Skalenwert 6 als eine 2 usw.)

GRUNDSÄTZE DER SALUTOGENESE IN DER STATIONÄREN JUGENDHILFE

Ressourcenorientierung in der Jugendhilfe

Inhaltsverzeichnis

Salutogenese in der stationären Jugendhilfe	131
Zur Relevanz des Konzepts für die stationäre Jugendhilfe	131
Vulnerabilität und Resilienz	132
Die 3 Komponenten des Kohärenzgefühls	133
Kohärenzgefühl stärken mit dem HE DE-Training	133
Ein starkes Kohärenzgefühl für Care Leaver	134
Literatur und weiterführende Quellen	135

Salutogenese in der stationären Jugendhilfe

Die Anwendung des Salutogenese-Konzepts nach Antonovsky (1997) wurde durch vielfältige internationale Studien und entsprechende empirische Ergebnisse weiter differenziert und findet aktuell in vielen unterschiedlichen Handlungsfeldern –so zunehmend auch in der Jugendhilfe- zur Gesundheitsförderung¹ Anwendung. Gerade bei Kindern und Jugendlichen, in deren Lebensphase die Entwicklung von Gesundheitsverhalten und Lebensorientierung von besonderer Relevanz sind, bietet sich das Salutogenese-Konzept zur Ressourcen- und Resilienzförderung als methodisches Konzept an. Praxisnah richtet sich

danach die Salutogenese auf die psychischen, physischen und sozialen Bedingungen der Förderung und Erhaltung von Gesundheit im Sinne einer positiven Lebensorientierung, die dazu beiträgt, dass Jugendliche trotz widriger Lebensumstände mit einer positiven Lebensorientierung psychosozial gesund werden und bleiben können.

Das Salutogenese-Konzept bietet sich zur Ressourcen- und Resilienzförderung an.

Zur Relevanz des Konzepts für die stationäre Jugendhilfe

Die Konzeptentwicklungen in der stationären Jugendhilfe basieren in der Regel auf dem disziplinübergreifenden Vulnerabilitätsansatz als Erklärung für die Entwicklung von gravierend komplexen Problemlagen von Jugendlichen. Danach ist Vulnerabilität die genetisch oder/und biographisch erworbene Verletzlichkeit als das Ergebnis einer zeittextendierten vielschichtigen Be- und Überlastung.

Vulnerabilitätsfaktoren können sich zu Vulnerabilitätssymptomen dynamisieren, die sich dann als psychosomatische Symptome, Depressionen, Selbstschädigungstendenzen, Suchtverhalten, manifestieren können. Grundlegende Vulnerabilitätsfaktoren sind dabei unsichere soziale Netzwerke, fehlende Entlastungsmöglichkeiten, negative Selbstkonzepte, spezifisch verfestigte Attributionsstile. Erhöht wird die Vulnerabilität auch durch sozialökologisch oder entwicklungspsychologisch bedingte Diskontinuitäten/Übergänge (z.B. häufige Wechsel von Bezugspersonen) einschließlich kritischer Lebensereignisse in der Familie sowie bei relevanten Bezugspersonen, wie Krankheit, Trennung/Scheidung, Arbeitslosigkeit.

Vulnerable Personen werden besonders leicht emotional verletzt und entwickeln dann eher psychische Störungen.

¹ Hier wird folgerichtig der umfassende Gesundheitsbegriff zugrunde gelegt, der von den 53 Mitgliedstaaten der WHO im Europäischen Rahmenkonzept „Gesundheit 2020“ definiert wurde. <https://www.euro.who.int>

Vulnerable Personen werden besonders leicht emotional verletzt und entwickeln dann eher psychische Störungen. Vulnerable Kinder und Jugendliche zeichnen sich häufig durch folgende Eigenschaften aus:

- ▶ Tendenz, impulsiv, aggressiv zu sein
- ▶ Tendenz, von Routine gelangweilt zu sein und äußere Reize zu suchen
- ▶ mangelnde Angst vor Konsequenzen der eigenen Handlungen
- ▶ wenig Einfühlungsvermögen in die Gefühle anderer Menschen
- ▶ durchschnittlicher bis unterdurchschnittlicher IQ.

Festzuhalten ist, dass jeder Mensch in seinem Leben mehrere vulnerable Phasen durchläuft, hier insbesondere die Phasen der Pubertät und nach neueren Studien in der Phase des „Emerging Adult“, in denen eine besondere Gefahr besteht, bei erhöhter Vulnerabilität manifeste psychische Störungen und auffällige Verhaltensweisen zu entwickeln.

Vulnerabilität und Resilienz

Die positive Lebensorientierung benennt Antonovsky im Konzept der Salutogenese als Kohärenzgefühl.

Empirisch ist inzwischen gut belegt, dass Schutzfaktoren (Faktoren der Resilienz) die Vulnerabilitätsfaktoren kompensieren können. Resilienz² (Widerstandsfähigkeit) und Vulnerabilität gehören dialogisch zusammen, da Vulnerabilität nicht durch das bloße Ausschalten von Vulnerabilitätsfaktoren vermieden werden kann.

Zu den zu erlangenden Schutzfaktoren zählen ein stabiles Selbstwertgefühl, positive Selbstwirksamkeitserfahrung, soziale Einbindung und Verpflichtung gekoppelt mit sozialer Kompetenz, um sich Ressourcen zugänglich zu machen. Diese Schutzmechanismen gilt es in der Jugendhilfe strukturell und methodisch konsequent zu fördern, um die Jugendlichen nachhaltig für die soziale und berufliche Integration vorbereiten zu können.

Resilienz (Widerstandsfähigkeit) und Vulnerabilität gehören dialogisch zusammen.

Als methodisches Konzept zur Förderung der Ressourcen zur Resilienzförderung in der Jugendhilfe bietet sich das Salutogenesekonzept nach Antonovsky³ (1997) an.

Das Modell der Salutogenese richtet sein Augenmerk auf die psychischen und sozialen Bedingungen der Förderung und Erhaltung von Gesundheit im Sinne einer positiven Lebensorientierung, die dazu beiträgt, dass der Mensch trotz widriger Lebensumstände mit einer positiven Lebensorientierung gesund bleibt. Diese positive Lebensorientierung benennt Antonovsky im Konzept der Salutogenese als **Kohärenzgefühl (Sense of Coherence --> SOC)**.

² Ungar M. et al. (2013) Resilienz: Stärken und Ressourcen im Jugendalter. In: Steinebach C., Gharabaghi K. (eds) Resilienzförderung im Jugendalter. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-33048-3_1

³ Antonovsky, A. (1997) Salutogenese, Freiburg

Das Kohärenzgefühl (SOC) ist die zentrale gesund erhaltende Kraft. Wobei Kohärenz nicht Harmonie oder innere Einheitlichkeit bedeutet, sondern vielmehr, dass Kohärenz als prozessuales Ergebnis von Identitätsarbeit zu verstehen ist, die letztendlich einen authentischen (kohärenten) Menschen hervorbringt.

Die 3 Komponenten des Kohärenzgefühls

Das Kohärenzgefühl (SOC) basiert auf drei wesentlichen Komponenten, die zusammen entscheidend für einen erfolgreichen Umgang mit lebensweltlichen Belastungen und Risiken sind. Diese umfassende Kohärenz als Lebensorientierung beeinflusst die biospsychosoziale Gesundheit positiv.

1. Komponente > Gefühl der Verstehbarkeit

Die **Verstehbarkeit** ist die Fähigkeit, die Zusammenhänge des Lebens als strukturiert, klar geordnet und in vielfältigen Situationen sogar als vorhersehbar zu erleben. Die Lebenswelt erscheint erklärbar, im Gegensatz zu chaotisch, zufällig und unverständlich, so wie viele Jugendlichen in Jugendhilfemaßnahmen dies bisher erleben mussten.

2. Komponente > Gefühl der Bewältigbarkeit

Die **Bewältigbarkeit** basiert auf der Überzeugung, das eigene Leben gestalten und kontrollieren zu können. Voraussetzung ist, dass die individuellen materiellen und immateriellen Ressourcen wahrgenommen und konsequent eingesetzt werden, um als Schutzfaktoren auf Widrigkeiten des Lebens adäquat reagieren zu können und dann zur Bewältigung wesentlich beitragen. Das grundlegende Element des Konzeptes der Salutogenese ist danach das „Bewältigungshandeln“ (Coping).

3. Komponente > Gefühl der Sinnhaftigkeit

Die **Sinnhaftigkeit** ist der Glaube, dass das eigene Leben und die dazugehörige Lebensumwelt bedeutungsvoll und sinnvoll sind. Die Anforderungen im Leben können als Herausforderungen interpretiert werden und sind es wert, sich engagiert dafür einzusetzen.

Kohärenzgefühl stärken mit dem HE DE-Training

Für die Umsetzung des salutogenetischen Konzeptes in der Jugendhilfe ist grundlegend, dass die Jugendlichen lernen, ihre Ressourcen zu entdecken und zu stärken und mittels ausgebildeten Kohärenzgefühls die Prozesse der Stressbewältigung zu steuern. Dies wird erreicht durch die Anwendung der Grundsätze des aus dem Salutogenesekonzept abgeleiteten HE DE-Trainings⁴.

Ziele des Trainings sind, dass die Jugendlichen lernen:

- ▶ wie man mit aktuellen oder chronischen Belastungen umgehen kann, ohne krank zu werden,
- ▶ wie man auch schwierige Zeiten ohne ernsthafte psychische oder physische Beeinträchtigungen überstehen kann,
- ▶ wie man die eigenen Potentiale besser nutzen und erweitern kann.

⁴ Franke, A. & Witte, M. (2009). Das HEDE-Training®. Manual zur Gesundheitsförderung auf Basis der Salutogenese. Bern: Huber.

Folgende Themen werden im Training mit den Jugendlichen im Einzelnen behandelt:

- ▶ Gesundheit, Belastungen und Widerstandsressourcen
- ▶ Bedeutsamkeit kennen lernen und fördern
- ▶ Verstehbarkeit kennen lernen und fördern
- ▶ Handhabbarkeit kennen lernen und fördern
- ▶ Ressourcen erweitern
- ▶ Entspannung lernen

Ein starkes Kohärenzgefühl für Care Leaver

Die Situation von Care Leavern der Zielgruppe geht häufig mit Stress, einer hohen Unsicherheit, Zukunftsängsten und weiteren psychischen Belastungen einher. Gerade in diesem Kontext kann die Steigerung des Kohärenzgefühls dazu beitragen, die Gesundheit zu stabilisieren, den psychischen Zustand zu verbessern, weiteren Herausforderungen zu begegnen sowie eine sinnstiftende Perspektive zu eröffnen. Wer sich für eine salutogenetische Herangehensweise an Problemlagen entscheidet, richtet stets einen ganzheitlichen Blick auf die Betroffenen im Sinne einer bio-psycho-sozialen Einheit. So werden auch bei der salutogenetischen Ressourcenförderung neben materiellen, die kulturellen und individuellen bio-psychischen Ressourcen die sozialen Ressourcen berücksichtigt. Fachkräften, die mit dieser Gruppe von Care Leavern arbeiten und zu deren Gesundheitsförderung beitragen, eröffnen sich durch das Salutogenese-Konzept in Kombination mit dem Kohärenz-stärkenden HE DE-Training konkrete Interventionsmöglichkeiten. Neben der Förderung eines ressourcenreichen Erlebens und Verhaltens können die Module des HE DE-Trainings dafür eingesetzt werden, das Selbstwertgefühl, das Sinnerleben und die Selbstwirksamkeit der Jugendlichen zu steigern. Das Salutogenese-Konzept hilft dabei von einer defizitorientierten Sicht auf die spezifischen Problemlagen von Care Leavern wegzukommen und die betroffenen jungen Menschen konkret in ihrer Selbstständigkeit, ihrer persönlichen Entscheidungsfähigkeit und in ihrem Handeln zu unterstützen und auf diese Weise zu mehr Lebensqualität und Gesundheitsorientierung beizutragen.

Literatur und weiterführende Quellen

Antonovsky, A. (1997) Salutogenese, Freiburg

Franke, A. & Witte, M. (2009). Das HEDE-Training®. Manual zur Gesundheitsförderung auf Basis der Salutogenese. Bern: Huber.

Kalisch R. (2017) Der resiliente Mensch, München/ Berlin: Berlin-Verlag.

Ungar M. et al. (2013) Resilienz: Stärken und Ressourcen im Jugendalter. In: Steinebach C., Gharabaghi K. (eds) Resilienzförderung im Jugendalter. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-642-33048-3_1

MOTIVIERENDE GESPRÄCHSFÜHRUNG (MI) NACH MILLER UND ROLLNICK

Compliance-Förderung in der Jugendhilfe

Inhaltsverzeichnis

Motivationsförderung mit Motivierender Gesprächsführung	137
Der MI-Prozesse in 5 grundlegenden Fragen	137
MI-Prinzipien/Strukturmaxime	138
Zentrale MI-Technik: Die OARS-Fertigkeiten	138
Von geschlossenen Fragen zu offenen Fragen	139
Offene Fragen zum Inhalt des Gesagten	140
Literatur und weiterführende Quellen	141

Motivationsförderung mit Motivierender Gesprächsführung

Bei Motivierender Gesprächsführung (engl. Motivational Interviewing (MI)) handelt es sich um einen „kooperativen Gesprächsstil“, mit dem wir einen Menschen in seiner eigenen Motivation und seinem eigenen Engagement für Veränderung stärken können“ (Miller/Rollnick 2015, S. 27). So beschreiben William R. Miller und Stephen Rollnick die von ihnen entwickelte Gesprächsführungstechnik, die aufbauend auf Millers Forschung davon ausgeht, dass Betroffene häufig Ansätze der Veränderungsbereitschaft zeigten, den eigentlichen Veränderungsprozess aber nicht gehen konnten.

Die Wirksamkeit von MI-basierten Interventionen ist vielfach belegt

MI wurde zunächst für die Arbeit mit Suchtkranken entwickelt, findet heute aber disziplinübergreifend in vielen gesundheitsbezogenen Arbeitsfeldern Anwendung. Die Wirksamkeit des Behandlungsansatzes ist dabei gegenüber nicht MI-basierten Interventionen vielfach belegt (vgl. Kuhlmann/Bischof 2012, S. 107).

MI bezeichnet einen Gesprächsstil ohne blockierende Konfrontation, der aber anders als der klientenzentrierte Ansatz nach Rogers auch direkte Ansätze aufweist und davon ausgeht, dass Menschen Veränderungen ambivalent gegenüberstehen. Die Auflösung dieser Ambivalenzen ist Ziel von MI. Kernelemente hierfür sind die Förderung von „change talk“, d.h. Gespräche zur Veränderung gegenüber „sustain talk“, d.h. Gespräche über die Beibehaltung von Verhaltensweisen in einem kooperativen dynamischen Prozess und einem methodisch abgesicherten Umgang mit Widerstand.

Motivierende Gesprächsführung hat zum Ziel, Ambivalenzen im Hinblick auf Veränderung aufzulösen

Der MI-Prozesse in 5 grundlegenden Fragen

Miller und Rollnick (2015) entwickeln fünf grundlegende Fragen, um den Prozess von MI zu verdeutlichen (Miller/Rollnick 2015, S. 26):

1. Warum möchten Sie diese Veränderung vornehmen?
2. Wie könnten Sie vorgehen, um dabei Erfolg zu haben?
3. Was sind für Sie die drei wichtigsten Gründe, das zu tun?
4. Wie wichtig ist es Ihnen, diese Veränderungen vorzunehmen?
5. Was glauben Sie nun, was Sie tun werden?

Motivational Interviewing wird außerdem nach den Grundsätzen der Akzeptanz und Wertschätzung, einer empathischen Partnerschaftlichkeit und der Würdigung persönlicher Prozesse angewendet. Diese sollen durch gezielte Methoden der Evokation (Erweckung von Erlebnissen, Vorstellungen) dem Betroffenen verdeutlicht werden.

Daraus ergibt sich für die professionelle Arbeitsbeziehung:

„[Nicht] ich habe, was du brauchst
und ich werde es dir geben“

sondern vielmehr:

„Du hast, was du brauchst und wir
werden gemeinsam danach suchen.“

MI-Prinzipien/Strukturmaxime

Die wesentlichen Prinzipien/Strukturmaximen in der praktischen Anwendung lassen sich anhand des **RULE**-Akronyms zusammenfassen (vgl. Rosengreen 2015, S. 24):

Resist: Widerstehe dem Impuls, deinen Klienten zu korrigieren.

Understand: Verstehe die Motivation deines Klienten.

Listen: Höre deinem Klienten zu.

Empower: Befähige den Klienten zum Empowerment

Zentrale MI-Technik: Die OARS-Fertigkeiten

Weiter grundlegend im Rahmen der Motivierenden Gesprächsführung sind die **OARS**-Fertigkeiten:

Offene Fragen

Affirmation

Reflektierendes Zuhören

Summaries (Zusammenfassungen)

Wir stellen unseren Klienten häufig stereotype (geschlossene) Fragen. Mit der folgenden Übung können Sie trainieren, viel benutzte geschlossene Fragen, die in Ihrer konkreten Situation gestellt werden könnten, in offene Fragen umzuwandeln. Nachdem Sie die Arbeit an diesen Fragen abgeschlossen haben, können Sie über weitere Fragen nachdenken, die Sie im Rahmen Ihrer Arbeit nutzen. Schreiben Sie diese Fragen auf, und wandeln Sie sie ebenfalls in offene Fragen um.

Von geschlossenen Fragen zu offenen Fragen

Versuchen Sie, zu jeder dieser Fragen zwei Alternativfragen zu entwickeln:

Geht es Ihnen gut?

Haben Sie eine(n) feste(n) Freund(in)/ Partner(in)?

Wieviel trinken Sie in der Regel?

Hatten Sie heute in der Schule/ auf der Arbeit einen guten Tag?

Offene Fragen zum Inhalt des Gesagten

Abgesehen vom Nutzen gewisser Standardfragen ist es auch nützlich, sich im Formulieren von Fragen zu üben, die auf das eingehen, was der Klient mitteilt.

Lesen Sie bei dieser Übung die Äußerung eines Klienten und formulieren dann zwei offene Fragen zum Inhalt des Gesagten:

Statt zu prügeln, bin ich diese Woche zweimal spazieren gegangen und habe währenddessen darüber nachgedacht, was ich tun wollte.

Frage A:

Frage B:

Ich verstehe nicht, was wir hier tun sollen.

Frage A:

Frage B:

Ich mag Kinder, aber manchmal bringen sie mich zur Weißglut, und dann tue ich Dinge, die ich eigentlich nicht tun sollte.

Frage A:

Frage B:

Ich bin es wirklich leid, mich mit all diesem Mist herumzuärgern. Ich kann das einfach nicht mehr. Irgendwas muß sich ändern.

Frage A:

Frage B:

Mein Problem sind meine Eltern mit ihren ständigen Klagen.

Frage A:

Frage B:

Literatur und weiterführende Quellen

Grundlagenwerke: Miller, W.R. / Rollnick, S. (2015) Motivierende Gesprächsführung, Freiburg, Lambertus (4. Aufl.) ODER Rosengren, D.B. (2015) Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung, Lichtenau, Probst (2. Aufl.)

Für das Gesundheitswesen: Rollnick, S., Miller, W.R. & Butler, C.C. (2013). Motivierende Gesprächsführung in den Heilberufen. Weinheim: Beltz (Original: 2008)

Bei psychischen Störungen: Arkowitz, H., Westra, H.A. & Miller, W.R. (Eds.) (2010). Motivierende Gesprächsführung bei der Behandlung psychischer Störungen. Weinheim: Beltz (Original: 2008)

In der Arbeit mit Jugendlichen: Naar-King, S. & Suarez, M. (2012). Motivierende Gesprächsführung mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Weinheim: Beltz (Original: 2011).

In psychiatrischen Arbeitsfeldern: Kremer, G. & Schulz, M. (2012). Motivierende Gesprächsführung in der Psychiatrie. Bonn: Psychiatrie Verlag.

Bei Angststörungen: Westra, H.A. (2012). Motivational Interviewing in the Treatment of Anxiety. New York: Guilford Press.

Für die Arbeit mit Gruppen: Wagner, C.C. & Ingersoll, S. (Eds.) (2013). Motivational Interviewing in Groups. New York: Guilford Press.

Im Bereich Sozialer Arbeit: Hohman, M (2012). Motivational Interviewing in Social Work Practice. New York: Guilford Press. ODER Rosengren, D.B. (2012). Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung. Lichtenau: G.P. Probst (Original: 2009).

CASE MANAGEMENT IN DER STATIONÄREN JUGENDHILFE

Ressourcenorientierung in der Jugendhilfe

Inhaltsverzeichnis

Case Management in der stationären Jugendhilfe	143
Zum Konzept des Case Management	143
Phasenablauf des Case Managements	144
Zielvereinbarung und Hilfeplanung	145
Umsetzung des Hilfeplans	145
Literatur und weiterführende Quellen	146
Anlagen	146

Case Management in der stationären Jugendhilfe

Gute Kooperation an den Schnittstellen ist für eine gelingende Jugendhilfe essenziell. Oft ergibt sich ein klares Bild von der Situation eines Kindes oder Jugendlichen erst in der Zusammenschau verschiedener Beobachtungen und durch die Zusammenführung der Perspektiven verschiedener Disziplinen wie Jugendhilfe, Schule, etc. Die verschiedenen Akteure haben verschiedene Aufgaben, die für eine effektive Hilfe möglichst nahtlos ineinandergreifen sollen. Funktioniert das Ineinandergreifen nicht, besteht gerade an den Schnittstellen ein hohes Risiko, dass das Kind oder die Jugendliche und sein Hilfebedarf aus dem Blick geraten. In der Novellierung des KJSG wird daher ausdrücklich die Zusammenarbeit der beteiligten Dienste gefordert (§36 Mitwirkung, Hilfeplan).

Das Case Management-Konzept bietet sich zur Gestaltung verbindlicher Kooperationen an.

Für die Jugendhilfe ist wie für viele Handlungsbereiche der Sozialen Arbeit inzwischen die Entwicklung von konkreten Case Management-Konzepten erfolgt. In der Umsetzung konnten im Rahmen von Modellprojekten und Studien positive Effekte nachgewiesen werden. So resultierte aus der Anwendung u.a. eine höhere Zielerreichung in der Jugendhilfe sowie eine Verkürzung von stationären Behandlungszeiten in der Psychiatrie (vgl. Löcherbach u.a. 2018). Mittels Case Management (CM) wurden z.B. Drogenabhängige besser erreicht und eine höhere Zufriedenheit sowohl bei Klienten als auch bei Fachkräften in der Jugend- und Drogenhilfe erzielt. Diese Umsetzungserfahrungen belegen weiter, dass durch entsprechend qualifiziertes Vorgehen der Fachkräfte Veränderungen im Sinne von mehr Effektivität und Effizienz durch CM möglich sind. Dabei gilt es vor allem, Ziele neu zu operationalisieren und nach Abschluss eines Falles zu evaluieren. Auf der Systemebene heißt Steuerung hier neue Kooperationsformen mit den Betroffenen (Fachkräften unterschiedlicher Hilfe-einrichtungen, Klienten und deren Bezugssystem) zu konzipieren, umzusetzen und zu evaluieren. Das legt vorab die Implementierung eines Qualitätsmanagementkonzepts nahe, in dem die Struktur-, Prozess-, Ergebnisqualität fortlaufend bewertet werden kann. Steuern wird hier verstanden als Umsetzung von effektiven, kollegialen Kooperationsformen.

Zum Konzept des Case Management

Das Konzept Case Management, das auch wirkungsvoll für die effektive und effiziente Bearbeitung der Schnittstellenproblematik unterschiedlicher Hilfesysteme eingesetzt wird, entstammt dem US-amerikanischen Gesundheitssystem mit Beginn der 1970er Jahre (Frietsch 2014, S. 323 ff.).

Das US-amerikanische Gesundheitssystem ist unstrittig weniger ausgeprägt und staatlich institutionalisiert als dies beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland der Fall ist. Staatliche Regulierungen und Ämter mit breiter Zuständigkeit sind dort immer noch nicht vorhan-

Mittels Case Management wird der hohe Koordinierungsbedarf differenziert abgestimmt.

den. Wesentlich stärker dominiert ein freies Engagement über kleine Sozialagenturen oder Projekte. Es zeigt sich das Bild einer Träger- und Organisationsvielfalt. Als Folge entstanden Informations- und Vermittlungsdienste, die den hohen Koordinationsbedarf und die Orientierung für die Betroffenen zu befriedigen versuchen und damit aber auch

ihre Daseinsberechtigung begründen (vgl. Wendt 1995, S. 16). In diesem Zusammenhang wurde CM konzipiert, welches die beteiligten sozialen Dienste und Einrichtungen kooperativ ausrichtet und den differenziert abgestimmten Hilfe- bzw. Serviceplan effektiv koordiniert und so für die Betroffenen zur Nachhaltigkeit der gewährten Hilfen führt. Die Umsetzung von CM beinhaltet somit nicht nur ökonomische und strukturelle Gesichtspunkte, sondern zeichnet sich aus durch:

- ▶ Effektivität und Effizienz in der Betreuung, Beratung und Behandlung,
- ▶ fokussierte Ressourcenorientierung,
- ▶ Sensibilität für die psychosoziale Dynamik von Problemlagen,
- ▶ Differenzierte Analysen von Klienten- und Hilfe-Systemen und Bestimmungen der Schnittflächen sowie
- ▶ Verstärkung und Förderung der Einsichten in die Selbstwirksamkeit und Eigenverantwortung.

Durch den Handlungsansatz des CM werden somit das individuelle System des Klienten und das institutionelle Hilfe- und Helfer-System zusammengeführt. Auf der Grundlage der differenzierten

Case Management verknüpft effektiv die Handlungs- und Steuerungsbedarfe.

Analyse dieser Systeme ergeben sich Handlungs- und Steuerungsbedarfe, die zur Unterstützung des Klienten möglichst effektiv miteinander verknüpft werden müssen. Die Fallführung auf der individuellen Ebene verläuft in verschiedenen Phasen. Diese werden in der Literatur nicht immer mit den gleichen Begriffen belegt, sind aber in ihrer Bedeu-

tung fast identisch.

Phasenablauf des Case Managements

CM läuft idealtypischerweise in folgenden sieben Phasen ab:

1. **Phase:** Intake - Zugangseröffnung, Motivation u. Rollen klären, Kontrakt schließen,
2. **Phase:** Assessment - Analyse und Ressourcenklärung,
3. **Phase:** Hilfebedarf - Entwurf der Unterstützungsleistung,
4. **Phase:** Service-/Hilfeplanung - Durchführung, Vermittlung, Organisation,

- 5. Phase: Monitoring und Re-Assessment,
- 6. Phase: Evaluation - Ergebnisse bewerten und auswerten, Ablösung sowie
- 7. Phase: Dokumentation – Rechenschaftslegung.

Zielvereinbarung und Hilfeplanung

Der methodische Schritt der Zielvereinbarung und Serviceplanung setzt an einen methodischen Schwachpunkt der Sozialen Arbeit an. Es gilt hier das „Fallgeschehen mit klaren Zielen zu qualifizieren“ (Neuffer 2002, S. 80). Die Hilfeplanung baut auf den Resultaten eines ausführlich durchgeführten Assessments auf. Hierbei sind insbesondere die Ressourcen des Klienten und die seines Lebensumfeldes mit einzubeziehen. Die gemeinsam festgelegten Ziele müssen erreichbar und im Idealfall motivierend sein. Darüber hinaus muss der Grad der Zielerreichung messbar sein. Durch die Zielvereinbarung bekommt der Rehabilitand objektive Hinweise, die ihn erkennen lassen, dass er sich auf dem Weg zum Erfolg befindet. Das gemeinsame Erarbeiten und Formulieren der Ziele führt automatisch zu einer Eigenverantwortung des Klienten, diese auch erreichen zu wollen. Ein nicht zu vernachlässigender Effekt tritt aber auch auf der Seite der Fachkraft für das Case Management ein; die Erfolge der Arbeitsschritte im Case Management werden mess- und sichtbar und führen zu Erfolgserlebnissen, die in vielen anderen Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit auf der Basis herkömmlicher Konzepte nur schwer nachweisbar sind.

Am Ende der Phase der Zielvereinbarung und Serviceplanung stehen die nächsten Schritte und die Prüfsteine (Milestone) fest. Es ist festgeschrieben, was erreicht werden soll und woran die Zielerreichung zu erkennen sein wird. Ein konkreter Plan geeigneter und erforderlicher Hilfen wurde verbindlich vereinbart. Aus dieser kooperativen Bestandsaufnahme heraus gilt es, die Festlegung und Umsetzung der konkreten Hilfen, orientiert an der geprüften Veränderungsbereitschaft des Klienten, zu treffen.

Ausführlich durchgeführte Assessments als Basis des Case Managements

Umsetzung des Hilfeplans

In einem detaillierten Hilfeplan¹ sind alle Beteiligten und in Frage kommenden Institutionen eingebunden und darin wird im Einzelnen festgelegt, wem welche Aufgaben / Leistungen übertragen werden, um die erforderliche Verbindlichkeit im gesamten Beratungs- und Hilfeprozess zu gewährleisten. Die Umsetzung der Leistungsplanung schließt ein, sich Klarheit über erforderliche Finanzen, Ressourcen und Leistungen zu verschaffen.

Somit werden zwei Ebenen deutlich, auf denen CM stattfindet. Das fallbezogene CM und das systembezogene CM. Das heißt, einerseits ist das individuelle System der Klientinnen einzubeziehen, andererseits Netzwerkarbeit in und mit den beteiligten, professionellen sozialen Diensten und Hilfesystemen zu leisten.

Diese Phase ist geprägt durch Begleitung, Vermittlung und Organisation. Es wird deutlich,

¹ Der im Modellprojekt „Gesundheits- und Lebensorientierung von Care Leavern“ des IFW der HS-Koblenz entwickelte und angewandte spezifische Hilfeplan ist durch besondere Prägnanz gekennzeichnet, der sich gezielt an den Bedarfen der Klienten in der Jugendhilfe ausrichtet.

dass CM ein differenziert kooperatives Verfahren ist und sich das in der Sozialen Arbeit schon bekannte Instrument der Hilfeplankonferenz (CM: Assessment und Erstellung des Hilfeplans) zunutze machen kann. Im Assessment, gemeinsam mit Rehabilitanden, Hilfeanbietern und Case Manager, werden die formulierten Ziele präzisiert und mit entsprechenden Indikatoren festgelegt, die die Zielerreichung markieren. Die Service-Aufgaben/Dienstleistungen werden für alle detailliert beschrieben und eindeutig und unmissverständlich formuliert. Es werden Zeiträume festgelegt, in denen der Hilfeprozess überprüft und reflektiert wird. Somit würde bei einer weiteren Betrachtung und Analyse des Phasenablaufes im CM an dieser Stelle zum Monitoring und Re-Assessment übergeleitet werden.

Zusammenfassend gilt das Konzept des Case Management als das fachliche Strukturelement, um zielgerichtetes methodisches Handeln sowohl auf der Seite der Fachkräfte in der Sozialen Arbeit und deren interdisziplinären Kooperationspartner transparenter und nachhaltiger anwenden zu können.

Literatur und weiterführende Quellen

Frietsch, Robert. 2014. Case Management - Relevanz für Soziale Arbeit. In: Handlungsräume Sozialer Arbeit; Hrsg. Friesenhahn, Günter J., Braun, Daniela, Ningel, Rainer. Barbara Budrich-Verlag. Opladen. S. 323 - 336.

Löcherbach, P., Klug, W., Rimmel-Faßbender, R., Wendt, R. W. (Hg.). 2018. Case Management. Fall- und Systemsteuerung in der Sozialen Arbeit. 5. Aufl. München: Reinhardt.

Anlagen

Anamneseplan

Hilfeplan

Kooperationsvereinbarung

Fam. Sozialisation/ Fremdplatzierungen					
Ressourcen (u.a. Ar- ten der (Aus)Bildung)					
Kritische Lebenser- eignisse / Bewälti- gung					
Motivationale Basis Veränderungsbe- reit-schaft (u.a. Ziele)					
Bereiche der Hilfefahrung	von ... bis ...	Unterbrechungen / Gründe von ... bis ...	Weiterbehandlung von ... bis ...	Fachliche Bewer- tung/ Ergebnis	Klientenbewertung
Kinder-/Jugendhilfe (SGB VIII) ambulant					
Kinder-/Jugendhilfe (SGB VIII) stationär					
Psychiatr./psycholog. Behandlungen ambulant					
Psychiatr./psycholog. Behandlungen stationär					
Gesetzl. Betreuung					

Anamnese > Assessment > Grundlage für Hilfeplan

Code

Bereiche der Hilfeerfahrung	von ... bis ...	Unterbrechungen / Gründe von ... bis ...	Weiterbehandlung von ... bis ...	Fachliche Bewertung/ Ergebnis	Klientenbewertung
Amb. Suchthilfe					
Stat. Suchthilfe/ Entgiftung					
Stat. Suchthilfe/ Entwöhnung					
Schuldnerberatung					
Bewährungshilfe					
Sozialamt					
Jobcenter Agentur					

Aktionsplan - Hilfeplanung im CM-Prozess

Code

Problembereiche/ Handlungsbedarfe	Rahmenziel	Ergebnisziele	Maßnahme/Leistun- gen	Leistungserbringer	Zeitpunkt/ Zeitraum
Assessments > Ergebnisse > Rangfolge 1.2.3...		Indikatoren-Benennung		interne/ externe Dienst- leister/gem. verbindlichem Kontrakt	„Meilensteine“ gem. Monitoring/ Controlling

ERGÄNZUNG ZU MODUL2

HINTERGRUNDINFORMATIONEN FÜR FACHKRÄFTE

Die moralische Entwicklung nach Lawrence Kohlberg

Die Niveaus und Stufen des moralischen Urteilens nach Kohlberg

Moralentwicklung wird nach Kohlberg als Konstruktionsprozess verstanden, in dem das Individuum in Interaktion mit seiner sozialen Umwelt ein Verständnis dieser Welt aufbaut und den eigenen Erfahrungen Sinn verleiht. Der Prozess der Entwicklung der moralischen Urteilskompetenz wird von Kohlberg in sechs Stufen unterteilt. Diese Stufen stellen ein spezifisches System von kognitiven Denkmustern dar, welche Kohlberg anhand einer Untersuchung mit Kindern und Jugendlichen entwickelte. Dabei wurden Befragte mit diversen Problemen bzw. Wertkonflikten konfrontiert und aufgefordert diese zu bewerten und Entscheidungsvorschläge anzugeben. Aus der Analyse der Antworten entwickelte Kohlberg sechs Stufen des moralischen Urteils, welche drei Niveaus zugeordnet sind. Jede Stufe baut auf der vorhergehenden auf und bereitet die nächste vor. Diese Stufen können nur nacheinander und in der vorgegebenen Reihenfolge durchlaufen werden. Die Entwicklung kann dabei individuell unterschiedlich schnell verlaufen oder bei einer Stufe stoppen

Diese Stadien dürfen nicht als Etikettierung mit einer Defizitfokussierung verwendet werden. Die Stufen sind keine Kategorien des Charakters oder des Verhaltens, sondern des Urteilens über eine gegebene Situation. Das moralische Urteil macht also nicht die gesamte Person aus. Denn ein einzelnes Denkmuster kann nicht mit einer moralischen Persönlichkeit gleichgesetzt werden (vgl. Oser/Althof 1992, S.49f.). Stufen stellen für Kohlberg unterschiedliche Denkformen dar, und bilden eine strukturierte Gesamtheit, was bedeutet, dass sie unspezifisch und situationsübergreifend gelten. Jede höhere Stufe ist differenzierter und integrierter als die je niedrigere. Frühere Strukturen werden dabei integriert, verschwinden also nicht.

Zusammengefasst können die Merkmale von kognitiven Stufen nach Kohlberg (1974) wie folgt beschrieben werden:

1. Stufen implizieren deutliche oder qualitative Unterschiede in den Denkformen des Kindes bzw. Jugendlichen oder in der Lösung des gleichen Problems auf verschiedenen Altersstufen.
2. Diese verschiedenen Denkformen bilden eine invariante Sequenz, Reihe oder Sukzession in der Entwicklung des Individuums.
3. Jede dieser verschiedenen, aufeinanderfolgenden Denkformen bildet ein ‚strukturiertes Ganzes‘.
4. Kognitive Stufen sind hierarchische Integrationen. Die Stufen bilden eine Reihenfolge von zunehmend differenzierten und integrierten Strukturen, die gemeinsame Funktionen erfüllen.

Die folgenden sechs Stufen der moralischen Entwicklung beschreibt Kohlberg und ordnet sie wie folgt zu. Kohlberg differenziert, zwischen drei unterschiedlichen Niveaus, welchen je zwei Stufen

zugeordnet werden können:

I. Prä- oder Vorkonventionelles Niveau:

„In dieser Phase nimmt das Kind kulturelle Regeln ebenso auf wie Etikettierungen nach gut/böse und richtig/falsch“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.18). Auf dieser Ebene orientiert sich der Mensch besonders an den Interessen und Bedürfnissen von ego und alter. Sie urteilen aus einer egozentristischen Perspektive heraus (Stufe 1) oder beziehen den/die konkrete/n Andere/n in ihre eigene Sicht mit ein (Stufe 2).

- ▶ Stufe 1: heteronome Moralität; Orientierung an Bestrafung und Gehorsam; „Man muß die Regeln befolgen, um Bestrafung zu vermeiden“ (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.18).

Auf der Stufe 1 haben Kinder einen großen Schritt getan, den Egozentrismus ihres Denkens zu überwinden. Sie können sich gedanklich in die Perspektive anderer versetzen. Sie sehen, daß es auch andere Sichtweisen als die eigene gibt. Aus der Perspektive der Kinder, welche sich auf dieser Stufe befinden, haben Erwachsene das Recht die Regeln aufzustellen. Sie schlussfolgern, dass im Konfliktfall die Erwachsenenansichtweise die richtige ist. So zu sagen besteht in diesem Stadium eine Orientierung an Strafe und Gehorsam. Gehorsam gilt als verpflichtend und als Weg, um eine Strafe zu vermeiden. Die möglichen Konsequenzen bestimmen, ob eine Handlung als gut oder böse angesehen wird (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.18). Die soziale Perspektive ist noch nicht (klar) differenziert, darum wird dieses Stadium auch jenes der egozentristischen Perspektive genannt. Es fehlt eine Berücksichtigung der Interessen anderer. Die Denkstrukturen und Merkmale der Stufe 1 sind frühestens bei vier- bis fünfjährigen Kindern zu finden.

- ▶ Stufe 2: Individualismus, Zielbewusstsein und Austausch; instrumentell-relativistische Perspektive; „Man muß konform sein, um belohnt zu werden und um Gefälligkeiten die man anderen erweist, erwidert zu bekommen“ (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.18).

In diesem Stadium wird eine konkret-individualistische Perspektive eingenommen. Die Möglichkeit der Unterscheidung und Relativierung unterschiedlicher Perspektiven ist gegeben. Von den Kindern wird nun verstanden, dass hinter den Regeln ein Moment der gegenseitigen Fairness steht. Die Erwachsenen gelten nicht mehr länger als einzige Quelle der Moral. Denn es wird jetzt verstanden, dass Moral sich durch Gegenseitigkeit und Wechselbeziehungen auszeichnet, Gegenseitigkeit tritt also als Kriterium der moralischen Richtigkeit auf. Demnach gelten Regeln nicht mehr absolut. Als Fair wird ein Austausch oder eine Übereinkunft verstanden, welche/r allerdings die eigenen Interessen und Bedürfnisse befriedigen soll. „Gegenseitigkeit ist eine Frage von ‚eine Hand wäscht die andere‘“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19). Die Stufe 2 ist auch die Moral des Zweckdenkens. Die Frage nach dem, was für einen selbst dabei rauskommt, ist zentral. Kinder legen von hier an darauf Wert, dass auch ihre Rechte anerkannt werden. Eine richtige Handlung ist durch die Befriedigung der eigenen Bedürfnisse gekennzeichnet. Diese zweite Stufe zieht sich meist über einen sehr langen Zeitraum.

II. Konventionelles Niveau:

„In dieser Phase gilt es als Wert an sich, ungeachtet unmittelbarer und offensichtlicher Konsequenzen, den Erwartungen der Familie, der Gruppe oder der Nation zu entsprechen“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19). Dieses Niveau orientiert sich an interpersonalen bzw. an gesellschaftlichen Erwartungen und Regeln. Es herrscht eine gewisse Konformität und Loyalität gegenüber der sozialen Ordnung und den Erwartungen anderer. Die Perspektiven der Personen auf dieser Ebene berück-

sichtigen nun Beziehungen und Gruppen im sozialen Nahraum (Stufe 3) oder das gesellschaftliche System (Stufe 4).

- ▶ Stufe 3: Wechselseitige Erwartungen, Beziehungen und interpersonelle Konformität; Orientierung an personengebundener Zustimmung; „Man ist konform, um Missachtung von anderen zu vermeiden und ihre Zuneigung zu erwerben“ (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.19).

Der Grundsatz dieser Stufe lautet: Jedem nach seinen Bedürfnissen. Für Kinder bedeutet dies, dass sie auf dieser Stufe kooperativ und zugänglich für vernünftige Lösungen sind. Für Jugendliche und Erwachsene gilt auf dieser Stufe vorrangig ein Gruppendenken. Sie orientieren sich nun an den Standpunkten und Bedürfnissen von Bezugsgruppen, nicht aber an jenen von fremden Gruppen. Es besteht ein gemeinsames Normsystem mit dem sozialen Nahraum und das Urteilen orientiert sich vorrangig an den interpersonalen Erwartungen und Rollenverpflichtungen in dieser Gruppe. Die moralischen Vorstellungen ziehen also nun Erwartungen mit ein, welche andere an das eigene Verhalten haben (können). Das was andere erwarten oder meinen wird zum Gradmesser für das moralische Richtige. „Richtiges Verhalten ist, was anderen gefällt oder hilft und ihre Zustimmung findet“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19). Diese anderen zu enttäuschen kommt einem moralischen Versagen gleich. Soziale Anerkennung, aber auch die eigene Wertschätzung sind wichtig. „Auf Stufe 3 wird, im Gegensatz zur Stufe 2, anerkannt, daß richtiges und gutes Verhalten bedeutet, auch das Wohlergehen anderer Menschen im Auge zu haben, ihre Bedürfnisse und Standpunkte zu berücksichtigen, und eben nicht mehr nur daran zu denken, was für einen selbst ‚dabei herauspringt‘“ (Oser/Althof 1992, S.56f.). Der entscheidende Fortschritt zur vorherigen Stufe ist es, dass jetzt auch eine Dritte-Person- Perspektive eingenommen werden kann. Das Urteilen auf dieser Stufe beginnt sich schon ab dem Grundschulalter auszubilden und reicht oft noch bis in das Jugendalter hinein. Jedoch ist diese Stufe nicht selten auch bei Erwachsenen noch anzutreffen.

- ▶ Stufe 4: Soziales System und Gewissen; Orientierung an Recht und Ordnung; „Man ist konform, um die Zurechtweisung durch legitime Autoritäten und die daraus resultierende Schuld zu vermeiden“ (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.19).

Entscheidendes Merkmal für die Stufe 4 ist die gesellschaftliche Perspektive. Insbesondere werden hier auch die gesellschaftlichen oder transpersonalen Beziehungen im Urteilen berücksichtigt. Es geht um den Standpunkt des sozialen Systems bzw. der Gesellschaft sowie um gesellschaftliche Rollen, Regeln und Pflichten, um soziale Ordnung, Recht und Gesetz. Es wird nun erkannt, dass die Gesellschaft eine vielfältige Verbindung von Individuen und Gruppen darstellt, dass sie eine Menge von Einzelelementen mit je eigenen Standpunkten und Bedürfnissen ist. Das Denken der Individuen löst sich somit aus der zwischenmenschlichen Eingebundenheit. Allerdings begibt sich das Denken sofort wieder in eine andere Abhängigkeit: Nun wird die Aufrechterhaltung der Gesellschaft als moralische Pflicht und wertvoll angesehen. Im Konfliktfall sind die eigenen Interessen dieser gesellschaftlichen Aufrechterhaltung unterzuordnen. „Autorität, festgelegte Regeln und die Aufrechterhaltung der sozialen Ordnung bilden den Orientierungsrahmen“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19). Der Entwicklungsfortschritt der Stufe 4 ist daran fest zu machen, dass sich der Blickwinkel der Personen erweitert. Man sieht Verantwortlichkeiten gegenüber der Sozialität insgesamt und Verpflichtungen gegenüber der Gesellschaft.

III. Postkonventionelles, autonomes oder prinzipiengeleitetes Niveau:

„Diese Phase zeichnet sich aus durch ein erkennbares Bemühen, moralische Werte und Prinzipien zu definieren, die unabhängig von der Autorität der diese Prinzipien vertretenden Gruppen oder

Personen und unabhängig von der eigenen Identifizierung mit diesen Gruppen gültig und anwendbar sind“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19). Die Personen auf diesem Niveau orientieren sich nun an den individuellen Menschenrechten oder an universalen ethischen Prinzipien. „Dabei wird eine der Gesellschaft vorgelagerte Perspektive rationaler Individuen (Stufe 5) oder der ‚moral point of view‘ (Stufe 6) eingenommen“ (ebd., S.32).

- ▶ Stufe 5: Stufe des sozialen Kontakts bzw. der gesellschaftlichen Nützlichkeit und die Stufe der individuellen Rechte; legalistische oder Sozialvertrags-Ordnung. „Man ist konform, um den Respekt eines unparteiischen Zuschauers zu erlangen, der im Sinne der allgemeinen Wohlfahrt urteilt“ (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.19).

„Stufe 5 erkennt, daß unterschiedliche Werte auf verschiedenen sozialen und kulturellen Hintergrund gleichermaßen berechtigt sein können. Sie erkennt, daß es auch im Bereich der Moral nicht immer nur die eine Wahrheit gibt“ (Oser/Althof 1992, S.60). Auf Stufe 5 wird eine der Gesellschaft vor- oder übergeordnete Perspektive eingenommen. Grundrechte und allgemeine Werte werden anerkannt, wobei diese sozialen Regeln an der Gerechtigkeit oder dem Sozialvertrag gemessen werden. Dabei ist das prinzipiengeleitete Denken zentral. Entscheidungen über das moralisch Richtige werden nun über den Rückgriff auf Prinzipien getroffen. Die Prinzipien sind somit universelle Leitlinien für moralische Entscheidungen. Diese Stufe bringt die Interessen des/der Einzelnen und jene der Sozialität zusammen. Die Richtigkeit einer Handlung wird nach individuellen Standards und Rechten bemessen und Recht ist die Frage nach der persönlichen Wertsetzung und Meinung (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.19). „Diese – wie Kohlberg sagt – ‚der Gesellschaft vorgeordnete Perspektive‘ geht davon aus, daß jedes soziale System zu dem Zweck besteht, seinen Mitgliedern Nutzen zu bringen, und nicht – umgekehrt – die Zweckbestimmung der Menschen im Dienste an der Gesellschaft läge“ (Oser/Althof 1992, S.60). Empirische Forschungen zeigen, dass die Stufe 5 eindeutig eine Entwicklungsformation des Erwachsenenalters ist. Aber auch unter der erwachsenen Bevölkerung erreichen nur wenige dieses Denken und Urteilen.

- ▶ Stufe 6: Stufe der universalen ethischen Prinzipien; „Man ist konform, um die Selbst-Anklage (...) zu vermeiden“ (Kärn 1978, S.83)

Das Urteilen auf dieser Stufe orientiert sich an universellen Prinzipien der Gerechtigkeit. Die Perspektive eines moralischen Standpunktes (moral point of view) wird eingenommen und Gesetze und soziale Übereinkünfte werden von den Personen auf dieser Stufe als allgemein gültig angesehen. „Das Recht wird definiert durch eine bewußte Entscheidung in Übereinstimmung mit selbstgewählten ethischen Prinzipien unter Berufung auf umfassende logische Extension, Universalität und Konsistenz. (...) Im Kern handelt es sich um universelle Prinzipien der Gerechtigkeit, der Gegenseitigkeit und Gleichheit der Menschenrechte und des Respekts vor der Würde des Menschen als individuelle Person“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.19).

Altersangaben zur Stufenhierarchie werden von Oser/Althof (1992) angegeben. Beispielsweise wird beschrieben, dass das Stufe-1-Denken ab dem 10. Lebensjahr stark abnimmt und auch das Urteil auf Stufe zwei wird im Verlauf des Jugendalters immer geringer. Die Stufen drei und vier gewinnen zwischen zehn und 16 Jahren beständig an Bedeutung. Demnach ist es nicht verwunderlich, dass sich die meisten Erwachsenen auf den Moralstufen drei und vier befinden und nur wenige im fünften Stadium. Laut einer Studie von Kohlberg/Turiel (1978) kann das prinzipiengeleitete Denken (postkonventionelles Niveau) nicht mehr erreicht werden, wenn es nicht schon in Ansätzen im nachpubertären Alter bzw. zum Ende der Schulbildung erkennbar ist (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.59).

„In welchem Alter jedoch eine Struktur gebildet wird, die dann einer bestimmten Moralentwicklungsstufe zugeordnet werden kann, hängt weitgehend von den Umweltbedingungen – bzw. – Einflüssen ab, denen das Kind ausgesetzt ist“ (Scheffel 1987, S.110).

„Eine höhere Stufe moralischer Entwicklung gewährleistet nicht nur besseres Argumentieren, sondern auch Übereinstimmung von Handlung und Werturteil. Experimente zeigen, daß sich Personen mit Prinzipien ehrlicher verhalten und auch trotz Unannehmlichkeiten oder Autoritäten ihren Grundsätzen eher treu bleiben als Personen oder Kinder auf niedrigeren Stufen“ (Kohlberg/Turiel 1978, S.18).

Die Prinzipien moralischen Denkens bzw. die voll entwickelte Moralität können nicht einfach unterrichtet werden. Die Denkprozesse des Kindes/Jugendlichen entwickeln und verändern sich vielmehr eigenständig. Es besteht also ein selbstständiges Erschließen der Prinzipien des moralischen Urteilens, allerdings können und sollen diese Prozesse gefördert werden. Die Entwicklung in die Richtung einer höheren Stufe wird am besten gefördert, wenn man einer Person jeweils Argumente der nächsthöheren Stufe anbietet. Das Anbieten zu hoher Denkmodelle (z.B. zwei Stufen darüber) bewirkt hingegen nichts. Doch nicht allein das Darbieten höherer Denkmodelle kann die Entwicklung stimulieren. Zusätzlich müssen die Kinder/ Jugendlichen Konflikten ausgesetzt sein, um eine gewisse Stimulierung zu erfahren und ihre Erfahrungen aktiv zu reorganisieren (vgl. Kohlberg/Turiel 1978, S.61ff.).

Fazit

Drei zentrale Kriterien einer (reifen) Moral nach Kohlberg sind:

- ▶ Die Internalisierung von Normen, d.h. das Erleben des Sollens oder der normativen Verpflichtung, ohne äußere Kontrolle, Zwänge, Anreize, einer selbst vertretenen Norm zu entsprechen.
- ▶ Ein Gerechtigkeitsempfinden im Sinne des Verständnisses für Regeln der Verteilung und des Austauschs von Gütern bzw. von Belohnungen und Bestrafungen in einem sozialen System.
- ▶ Die Zurückstellung eigener Bedürfnisse und Interessen gegenüber Anderen auf der Basis einer gegenseitigen Verantwortung, ausgedrückt, im Erleben von Mitgefühl, Schuld oder Ähnlichem bzw. dadurch, dass man einem Anderen hilft oder ihm nicht schadet.

Wesentlich ist, dass ein bestimmtes Verhalten für sich genommen (z.B. zu helfen, eine Belohnung aufzuschieben, lügen) sich nicht per se als moralisch oder unmoralisch klassifizieren lässt. Jemand anderem helfen, kann auch egoistischen Motiven entspringen z.B. sich der Dankbarkeit des Anderen zu versichern oder die eigene Überlegenheit zu demonstrieren; eine Lüge oder Notlüge dient eventuell einem guten Zweck ohne einem Anderen weh zu tun. Erst das Vorliegen oder das Nichtvorliegen der Kriterien der Moral, klassifiziert ein Verhalten als moralisch oder unmoralisch.

Weiterführende Literatur

Kärn, Michael (1978): Vorsicht Stufe! Ein Kommentar zur Stufentheorie der Moralischen Entwicklung. In: Portele, Gerhard (Hrsg.) (1978): Sozialisation und Moral. Neuere Ansätze zur moralischen Entwicklung und Erziehung. Weinheim & Basel: Beltz Verlag. S.81-100.

Kohlberg, Lawrence (1996). Die Psychologie der Moralentwicklung. Suhrkamp, Frankfurt/M., ISBN 3-518-28832-6.

Kohlberg, Lawrence/ Turiel, Elliot (1978): Moralische Entwicklung und Moralerziehung. In: Portele, Gerhard (Hrsg.) (1978): Sozialisation und Moral. Neuere Ansätze zur moralischen Entwicklung und Erziehung. Weinheim & Basel: Beltz Verlag. S.13-80.

Oser, Fritz/ Althof, Wolfgang (1992): Moralische Selbstbestimmung. Modelle der Entwicklung und Erziehung im Wertebereich. Stuttgart: Ernst Klett Verlag.

Scheffel, Renate (1988): Kriminologie, Delinquenz und Moral: experimentelle Studie zum Entwicklungsniveau moralischen Bewusstseins bei delinquent auffällig gewordenen männlichen Jung erwachsenen im Vergleich zur sozial nicht negativ auffällig gewordenen Kontrast-Population – unter Anwendung des M-U-F. Berlin: Dissertation.

Weyers, Stefan (2004): Moral und Delinquenz. Moralische Entwicklung und Sozialisation straffälliger Jugendlicher. Weinheim & München: Juventa Verlag.

Alternative Dilemmata-Aufgaben sind zu finden:

- ▶ <https://unterrichten.zum.de/wiki/Dilemma>
- ▶ <https://www.storyboardthat.com/de/articles/e/dilemma>
- ▶ <https://www.watson.ch/wissen/auto/507461010-diese-7-moralischen-dilemmata-werden-dein-hirn-martern-und-dein-gewissen>

Die moralische Entwicklung nach Lawrence Kohlberg

Stufe	Definition	Exemplarische Maxime
Niveau A - Präkonventionelle Phase (die meisten Kinder unter 9 Jahren)		
Stufe 1: Die heteronome Stufe	Gut ist der blinde Gehorsam gegenüber Vorschriften und gegenüber Autorität, Strafen zu vermeiden und kein körperliches Leid zu erdulden	„Macht ist Recht!“ (eine u.a. den Nazis zugeschriebene Parole)
Stufe 2: Die Stufe des Individualismus, des Zweck-Mittel-Denkens und des Austauschs	Gut ist es, eigenen oder anderen Bedürfnissen zu dienen und im Sinne des konkreten Austauschs fair miteinander umzugehen.	„Eine Hand wäscht die andere!“ (Volksweisheit)
Niveau B - Konventionelle Phase (die meisten Jugendlichen und Erwachsenen)		
Stufe 3: Die Stufe gegenseitiger interpersoneller Erwartungen, Beziehungen und Konformität	Gut ist es, eine gute (nette) Rolle zu spielen, sich um andere zu kümmern, sich Partnern gegenüber loyal und zuverlässig zu verhalten und bereit zu sein, Regeln einzuhalten und Erwartungen gerecht zu werden.	„Was du nicht willst, dass man dir tu, das füg' auch keinem andern zu!“ (Die Goldene Regel; Lukas-Evangelium 6,31)
Stufe 4: Die Stufe des sozialen Systems und des verlorenen Gewissens	Gut ist es, seine Pflicht in der Gesellschaft zu erfüllen, die soziale Ordnung aufrecht zu erhalten und für die Wohlfahrt der Gesellschaft Sorge zu tragen.	„Ruhe ist die erste Bürgerpflicht!“ (Bekanntmachung nach der Schlacht bei Jena 1805)
Niveau C - Postkonventionelle Phase (einige Erwachsene über 20 Jahre)		
Stufe 5: Die Stufe des Sozialvertrages oder des Nutzens für alle und der Rechte des Individuums	Gut ist es, die Grundrechte zu unterstützen sowie die grundsätzlichen Werte und Verträge einer Gesellschaft, auch wenn sie mit den konkreten Regeln und Gesetzen eines gesellschaftlichen Subsystems kollidieren.	„Eigentum verpflichtet. Sein Gebrauch soll zugleich dem Wohle der Allgemeinheit dienen.“ (Art. 14 II GG)
Stufe 6: Die Stufe der universalen ethischen Prinzipien	Gut ist es, ethische Prinzipien als maßgebend zu betrachten, denen die ganze Menschheit folgen sollte.	„Handle nur nach der Maxime, von der du wollen kannst, dass sie allgemeines Gesetz wird!“ (Kants Kategorischer Imperativ)

Herausgegeben von:

Prof. Dr. Robert Frietsch, HS Koblenz

Dirk Holbach M.A., HS Koblenz

Corinna Leißling M.Sc., HS Koblenz



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Fitness
am
Dienstag!



LOSI
LOVE

TERMIN

