

WERTSCHÄTZUNG

EMPATHIE

ECHTHEIT

**ANWENDUNG DER GRUND-PARADIGMEN
VON CARL ROGERS IM SICHERHEITSTRAKT
DER STRAFANSTALT LENZBURG**

1. Einleitung

1.1 Herleitung

Im zweiten Ausbildungsjahr zum Sozialpädagogen an der HFS agogis wird unter anderem eine promotionswirksame schriftliche Arbeit verlangt. Mit dieser Arbeit soll der Umgang mit einem frei wählbaren Thema im sozialpädagogischen Arbeitsfeld im Hinblick auf die Verbindung von Theorie und Praxis und die Konsequenzen für die sozialpädagogische Tätigkeit geprüft werden. Im Unterricht wurde C. Rogers und seine Theorie schon von verschiedenen Seiten beleuchtet. In den verschiedensten Büchern, die ich in den letzten Monaten gelesen habe, war C. Rogers und seine Theorie immer wieder ein Thema. Dabei konnte ich sehr gut den Bezug zu meiner Tätigkeit an meinem Arbeitsplatz herstellen. Die Grundhaltung, wie sie C. Rogers immer wieder beschreibt, nimmt in unserer Philosophie im Sicherheitstrakt (SITRAK) einen wichtigen Teil ein. Deshalb entschloss ich mich, den Transfer in die Praxis genauer zu betrachten und zu beschreiben. Mit dieser Arbeit sah ich eine gute Möglichkeit, mich näher mit einem Teil von C. Rogers' Theorien auseinander zu setzen und verschiedene Elemente daraus in meine Tätigkeit aufzunehmen.

1.2 Motivation und Zielsetzung

Die Grundhaltung, wie sie C. Rogers beschreibt, entspricht dem, was ich in meiner Arbeit mit Menschen schon immer gespürt habe. Ich finde in dem Welt- und Menschenverständnis von C. Rogers viele Elemente von christlichen Aussagen, an die ich glaube und nach denen ich selber lebe.

Mit dieser Arbeit möchte ich Elemente von C. Rogers aufzeigen, die er als Gesprächs-Psychotherapeut in seiner Arbeit angewandt hat. Es sind Erkenntnisse jahrelanger empirischer Arbeit und persönlicher Erfahrungen eines engagierten Psychologen, die einen erfolgreichen Ansatz für den Umgang mit Menschen hervorgebracht haben. Es geht um die Grund- oder Begegnungshaltung. Ich will den Leser mit den Begriffen „Wertschätzung“, „Empathie“ und „Echtheit“ vertraut machen.

Zusätzlich zu den Vorgaben, die für diese schriftliche Arbeit gestellt wurden, habe ich mir weitere Ziele gesteckt. Meinem Team und mir soll diese Arbeit eine weitere hilfreiche Grundlage für den Umgang untereinander und für Begegnungen mit den Gefangenen sein. Diese Arbeit soll zudem zum besseren Verständnis der SITRAK-Philosophie beitragen.

1.3 Eingrenzung des Themas

Die Theorie von C. Rogers werde ich nur in groben Zügen erläutern. Sie soll helfen, zu verstehen, wie wichtig die Grundhaltung eines Therapeuten, eines Betreuers oder einer Person ist und welche Wirkung eine Grundhaltung auf unser Gegenüber haben kann. Dabei richte ich den Fokus hauptsächlich auf die drei Begriffe „Wertschätzung“, „Empathie“ und „Echtheit“. Die Persönlichkeitstheorie von C. Rogers wird in dieser Arbeit nur gestreift. Dafür beleuchte ich hauptsächlich die Grund- oder Begegnungshaltung, die als Grundlage für eine gesunde Persönlichkeitsentwicklung dient. Ich entschied mich, vor allem bei dieser Grundhaltung und ihrer Anwendungsmöglichkeit im SITRAK zu bleiben.

1.4 Der Gefangene

Ich verwende den Begriff „Gefangener“ und nicht „Insasse“, „Bewohner“, „Klient“ usw. aus folgendem Grund: Der Begriff „Gefangener“ umfasst alle Personen, denen durch einen Hoheitsakt die Freiheit entzogen worden ist und die sich infolgedessen in staatlichem Gewahrsam befinden. Es ist eine Tatsache, dass Menschen in einem Gefängnis gefangen sind, darum scheint es mir angebracht, auch von „Gefangenen“ zu sprechen, ohne das Gefangensein zu beschönigen.

2. Ausgangslage

2.1 Meine Arbeitssituation im Sicherheitstrakt (SITRAK) der Strafanstalt Lenzburg

Mit dieser Beschreibung soll der Leser einen Einblick in meine spezielle Arbeitssituation hinter verschlossenen Türen erhalten. Damit die Welt des SITRAKs und die vorliegende Arbeit besser verstanden werden können, entschloss ich mich, meine Arbeitssituation ausführlich zu beschreiben.

Die Strafanstalt Lenzburg wurde 1864 als damals modernste Strafanstalt Europas eröffnet. Das Haus und sein Haftsystem wurden seither laufend den Erfordernissen der Zeit angepasst und durch bedeutende Neubauten und Konzepte erweitert.

Verschiedene Veränderungen im Strafvollzug und in unserer Gesellschaft verlangten in den letzten Jahren nach mehr Sicherheit. Es wurden vermehrt Gefangene mit erhöhtem gewalttätigem Verhalten eingewiesen. Delinquenten aus verschiedenen ethnischen Gruppen und fremden Kulturen wurden zu einer zunehmenden Belastung für Gefangene und Angestellte im Normalvollzug. Die konfliktbeladenen Situationen unter den Gefangenenengruppen und die viel rauhere Art des zwischenmenschlichen Umgangs verstärkten dies. Dem gegenüber steht die abnehmende Risikobereitschaft unserer Gesellschaft, die zunehmend nach mehr Sicherheit verlangte. Dies sind Gründe, weshalb der Direktor der Strafanstalt Lenzburg, Herr Dr. iur. Martin-L. Pfrunder, von der Regierung die Erstellung eines sogenannten Sicherheitstraktes forderte. In der Folge konnte Anfang 1995 der SITRAK eröffnet werden.

Im SITRAK werden Gefangene aufgenommen, welche durch vergangenes Verhalten gezeigt haben und befürchten lassen, dass sie eine besondere Gefahr für die Öffentlichkeit, das Personal oder für die Mitgefangenen bedeuten (Aggressive, Rädelsführer, besonders fluchtgefährliche etc.). Der SITRAK dient in erster Linie dem Schutz der Öffentlichkeit, des Personals und der Mitgefangenen.

Der SITRAK wurde im Beton-Elementbau erstellt. Er steht auf Pfeilern innerhalb der alten Gefängnismauern und ist durch eine Passerelle, welche nur dem Durchgang des Personals dient, mit dem alten Gebäude des Normalvollzugs verbunden. Das Gebäude und die Führung der Abteilung sind grösstenteils autonom. Der SITRAK wurde für maximal acht Gefangene konzipiert. Diese leben oder arbeiten in Einzelzellen. Für den täglichen Spaziergang stehen ihnen zwei übergitterte und elektronisch überwachte Spazierhöfe auf dem Dach zur Verfügung. Die moderne Technik - vorab die elektronische Überwachung sowie die speziell auf Sicherheit bedachte Architektur - dient als Werkzeug, mit deren Hilfe der geforderte Sicherheitsstandard erreicht wird.

Als Chef SITRAK leite ich ein Team von acht Vollzugsangestellten, davon ein Chef-Stellvertreter. Meine Aufgabe ist es, für einen reibungslosen Ablauf innerhalb der Abteilung und somit für die höchste Sicherheit des Teams sowie der uns anvertrauten Gefangenen zu sorgen. Um die Arbeit unter extremen Bedingungen mit voller Konzentration ausführen zu können, bin ich für eine laufende körperliche und psychologische Schulung des Teams verantwortlich.

Das körperliche Training erfolgt durch einen Kampfsportexperten. In den regelmässig stattfindenden Trainings üben wir den Ernstfall, Situationen, die sich im SITRAK-Alltag ergeben könnten. Dabei wird nicht auf den Stil, sondern auf die Effizienz unserer Aktionen geachtet. Zur psychischen Entlastung und Stärkung wird regelmässig Supervision durch einen externen Psychologen in Anspruch genommen.

Zudem bin ich auch Sozialberater der Gefangenen. Ich biete ihnen regelmässig Betreuungsgespräche an. Im Eintrittsgespräch wird der Gefangene neben den klaren Tagesstrukturen auch darauf aufmerksam gemacht, dass er im SITRAK eine Chance erhält, neu anzufangen. Er hat die Möglichkeit, alte, deviante Verhaltensmuster abzulegen. Ein Ziel der Betreuung im SITRAK ist der Aufbau einer Beziehung und eines Vertrauensverhältnisses. Dies versuche ich in periodischen Betreuungsgesprächen zu erreichen. Der Gefangene kann nicht gezwungen werden, einen bestimmten Weg einzuschlagen. Wir machen ihm nur Angebote. Er alleine entscheidet letztlich, welches Ziel er anstreben will. Soweit es jedoch Kultur und Sprache ermöglichen, versuchen wir, beim Gefangenen einen Veränderungsprozess einzuleiten mit den Zielen:

- dissoziales Verhalten abzubauen
- Gewaltausbrüche und Aggressionsschübe zu vermeiden, respektive frühzeitig zu erkennen und entsprechend zu handeln
- Werte und Normen der Gesellschaft zu verstehen
- die eigene Handlungskompetenz zu erhöhen und die emotional-kognitiven Fähigkeiten zu fördern

Nach SITRAK-Reglement werden die Gefangenen für eine Mindestdauer von sechs Monaten in den SITRAK eingewiesen. In dieser Zeit ist es unsere Aufgabe, diese Menschen kennen zu lernen. Nach einer Aufenthaltszeit von fünf Monaten wird zuhanden der einweisenden Behörde ein ausführlicher Führungsbericht erstellt. Darin wird am Schluss ein Antrag zum weiteren Vollzugsverlauf des Gefangenen gestellt. Das Ziel, das wir bei den meisten SITRAK-Gefangenen anstreben, ist ein Übertritt oder eine Rückführung in den Normalvollzug als Zwischenstufe auf dem Weg zurück in die Freiheit.

Ein wichtiger Teil meiner Arbeit ist der jeden Morgen stattfindende Kurzrapport mit meinem Team und die wöchentliche Teamsitzung jeweils freitags. Hier werden vor allem wichtige Beobachtungen, die unsere Gefangenen sowie Ziele unserer Arbeit betreffen, besprochen. Das Wichtigste dieser Sitzungen fasse ich in einem Wochenbericht zuhanden des Direktors zusammen. In den wöchentlich stattfindenden SITRAK-Sitzungen mit dem Chef Sicherheitsdienst, dem Adjunkten Vollzug und dem Direktor werden der Wochenbericht, jeder einzelne Gefangene, Personelles und Führungsberichte besprochen.

Die Sicherheit hat im SITRAK in jedem Fall erste Priorität. Jede Gefangenenbewegung wird von mindestens drei Vollzugsangestellten begleitet und überwacht. Besuche finden grundsätzlich nur im Besucherraum mit Trennscheibe statt. Für die Betreuungsgespräche, die ich den Gefangenen regelmässig anbiete, steht mir eine mit Kameras überwachte Zelle zur Verfügung, in die ich mich mit dem Gefangenen einschliessen lasse.

Diese extreme Sicherheit fordert klare, enge Normen und Strukturen. Als Gegengewicht versuchen wir mit einer guten Betreuung und einer von Wertschätzung, Empathie und Echtheit geprägten Grundhaltung einen Ausgleich zu schaffen.

2.2 Die SITRAK-Philosophie

In der SITRAK-Philosophie ist der Kern des Ansatzes von C. Rogers, das heisst die Grundhaltung, mit welcher wir den Gefangenen im SITRAK begegnen wollen, beschrieben. Diese Philosophie dient seit der Eröffnung des SITRAKs, 1995, als Grundlage für unser Handeln.

Darin wird der Beziehungsaufbau zum Gefangenen wie folgt beschrieben:

„Abweichendes Verhalten weist ganz allgemein auf eine Störung im Sozialisationsprozess hin und kann sich in Form von Isolation, Krankheit, psychischer Krankheit, Straffälligkeit, Suchtmittelabhängigkeit, Gewalttätigkeit etc. äussern. SITRAK-Gefangene sind als abnorme Kriminelle zu verstehen, bei denen aber dennoch und grundsätzlich Soziabilität vermutet werden kann, und genau diese Beziehungsfähigkeit steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen, sie gilt es anzusprechen, zu wecken und zu fördern. Der Weg dahin ist die zwischenmenschliche Vertrauensbildung (...)

Diese Vertrauensbildung steht auf dem Fundament von:

- Echtheit
- Einfühlsamkeit
- Wertschätzung

Echtheit Die Vollzugsangestellten sind gegenüber den Gefangenen in der Kommunikation offen und ehrlich. Sie stellen sich im direkten Kontakt nicht fassadenhaft hinter Reglemente und die Hausordnung, sondern bringen sich gegenüber den Gefangenen auch in schwierigen Situationen ein. Sie teilen sich direkt mit und entscheiden nach ihrem besten Wissen und Gewissen. Eine solche Haltung erfordert ausgeprägte eigene Sozialkompetenzen.

Einfühlsamkeit Nicht unproblematisch erscheint die empathische Haltung gegenüber den Gefangenen, weil wir in die Problematik von Nähe und Distanz verwickelt werden. Dennoch ist es ein entscheidender Wert, wenn wir ihr Vertrauen gewinnen wollen. Es verlangt das Eintauchen in die Sinn-Welt des Gegenübers. Wir können die Erlebnisbedeutung des Gegenübers erfahren und dadurch seine Sichtweise der Probleme erkennen. Als weiterer Aspekt gehört hier das Verbalisieren der Inhalte dazu.

Wertschätzung Die nicht bedingungsfreie Zuwendung kann bei Menschen während ihres Sozialisationsprozesses zu seelischen Störungen führen. SITRAK-Gefangene sind oft kaum mit einem äusseren Beziehungsnetz verknüpft und durch die Etikettierung als abnorme Gefangene wird der Ausschluss- und Stigmatisierungseffekt erhöht. Wir akzeptieren daher die Gefangenen als die Menschen, die sie sind, und nicht als die, die sie sein sollten. Mit dieser akzeptierenden Haltung tragen wir zu einer soliden Vertrauensbasis bei, die im täglichen Kontakt dann auch unser erziehendes konfrontierendes Durchsetzungsvermögen erträgt“ (SITRAK-Philosophie der Strafanstalt Lenzburg 1996/99, S. 3-4).

Die Philosophie ist nicht etwas Starres, sondern Dynamisches. Das SITRAK-Team setzt sich immer wieder mit den Grundsätzen dieser Philosophie auseinander, dabei kommt es auch zu kritischen Hinterfragungen. Die positiven Erfahrungen im Umgang mit Gefangenen in den letzten fünf Jahren stützen jedoch diese Philosophie und geben uns Mut, auf diesem Weg zu bleiben. Die vorliegende Arbeit ist ein weiterer Schritt zur vertieften Auseinandersetzung mit der SITRAK-Philosophie und der Theorie von C. Rogers.

3. Die Theorie der personenzentrierten Haltung von Carl Rogers

3.1 Kurzbiographie von Carl Rogers

Carl R. Rogers wurde 1902 in Oak Park, USA, geboren. Seine Eltern betrieben einen Landwirtschaftsbetrieb. Schon früh musste Rogers hart arbeiten. Er wurde streng religiös erzogen. Nach zwei Jahren Studium der Agrarwissenschaft und einem Wechsel zum Theologie-Studium begann er Vorlesungen in Psychologie zu besuchen. Bald wechselte er ganz ans Teachers College über und schloss dort sein Studium in Psychologie ab. Nach dem Studium arbeitete er in der Erziehungsberatung und als klinischer Psychologe. In dieser Zeit erprobte er neue therapeutische Techniken, die er zur klientenzentrierten Therapie zusammenfasste. Seine vielfältigen Erfahrungen in der Therapie und seine zahlreichen Untersuchungen zum Prozess der Veränderung des Verhaltens hat C. Rogers Jahre später zur personenzentrierten Theorie der Persönlichkeit weiterentwickelt. 1931 erwarb C. Rogers seinen Doktor in klinischer Psychologie und ab 1940 lehrte er als Professor für Psychologie an verschiedenen Universitäten. Bekannt wurde C. Rogers in Amerika durch seine vielen Bücher. Im deutschsprachigen Raum wurden seine Bücher etwas später übersetzt. Die wohl bekanntesten drei Bücher sind: Die nichtdirektive Beratung (1942), Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie (1951) und Entwicklung der Persönlichkeit (1961). In diesen Büchern zeigt C. Rogers auch eine klare ständige Entwicklung seines Ansatzes auf, beschreibt, wie er diesen Weg gegangen ist, und gibt darin seine empirisch gesicherten Ergebnisse weiter. Er und sein Ansatz wurden stark durch die Begegnung mit Otto Rank, der ein Schüler Freuds war, geprägt. C. Rogers wurde von seinen Kritikern, hauptsächlich Berufskollegen, als übertrieben optimistisch beurteilt, vor allem wegen seines Glaubens, dass sich internationale Spannungen und Konflikte mit den Mitteln seiner entwickelten Methode lösen lassen. Carl R. Rogers starb 1987 im Alter von 85 Jahren in New York (vgl. Kriz 1994, S. 196 / Rogers 1999, S. 2 / Rogers 1998, S. 4, 19-31 / Hobmair 1997, S. 430).

3.2 Das Hauptanliegen von Carl Rogers

C. Rogers gehörte zu den führenden Persönlichkeiten der humanistischen Psychologie. Daher kommt das Anliegen der menschlichen Begegnung, des Wachstums der Persönlichkeit beziehungsweise der Selbstaktualisierungstendenz, des Vertrauens in die Selbstheilungstendenz, der persönlichen Freiheit usw. C. Rogers vertrat die Ansicht, dass nicht der Therapeut in das Leben des Ratsuchenden eingreifen soll, sondern dass er ihn nur auf dem Weg in die Freiheit stützen solle. Also ist der Ansatz Rogers' weniger eine Psychologie als theoretisch-fachwissenschaftlicher Begriff, sondern eine Anleitung zum Tun. Damit hat er sich von der Psychoanalyse abgewandt und eine eigene therapeutische Richtung entwickelt: die Gesprächspsychotherapie.

C. Rogers war einer der ersten Therapeuten, die systematisch Tonaufzeichnungen ihrer Gespräche mit Klienten machen liessen. Er analysierte die Interviews systematisch hinsichtlich auffindbarer, immer wiederkehrender Grundmuster der Klienten-Therapeut-Interaktion. C. Rogers konnte damit umfangreiche empirisch-experimentelle Therapiestudien vorweisen. Seine Theorie, seine Grund-Paradigmen, stützt er auf eine Vielzahl empirischer Studien ab (vgl. Kriz 1994, S. 195).

In seinem Buch „Entwicklung der Persönlichkeit“ beschreibt Rogers einleitend die Entwicklung seiner fachlichen Ansichten und seiner persönlichen Philosophie. Das folgende Zitat zeigt, wie ehrlich Rogers zu Veränderungen in seinem persönlichen Leben und seinen Ansichten steht (Echtheit): „Um es auf einfachste Art zu sagen: Es ist die Absicht des Buches, ein Stück meiner Erfahrung, ein Stück von mir, mit Ihnen zu teilen. Hier finden Sie, was ich in den Dschungeln des modernen Lebens, in dem grösstenteils noch nicht kartographierten Territorium persönlicher Beziehungen erfahren habe. Hier steht, was ich gesehen habe. Hier steht, was ich inzwischen glaube. Hier finden Sie, wie ich meine Annahmen nachzuprüfen und zu erproben versucht habe. Hier finden sich einige der Verwirrungen, Fragen, Sorgen und Unsicherheiten, vor denen ich stehe. Ich hoffe, Sie werden in diesen Mitteilungen etwas finden, das zu Ihnen spricht“ (Rogers 1998, S. 17).

Kriz zeigt in seinem Buch „Grundkonzepte der Psychotherapie“ die Entwicklung der Gesprächspsychotherapie von Rogers auf. Der Prozess der Entwicklung lässt sich in vier Phasen einteilen.

- 1. Die Phase der nichtdirektiven Therapie (40er Jahre):** Das Grundkonzept wurde zwischen 1938 und 1950 entwickelt. Im Vordergrund steht die „nichtdirektive Beratung“ mit dem 1942 erschienenen Buch „Die nichtdirektive Beratung“ von Rogers. Hier geht es im Wesentlichen darum, dem Klienten eine Situation zu bieten, in der er sich sicher und geborgen fühlen kann. Die therapeutischen Interventionen sind nichtdirektiv und von einer Grundhaltung von Wärme, Anteilnahme und Akzeptanz geprägt. Im Vordergrund steht die Selbstverantwortung des Klienten. Der Therapeut schafft ein Klima, in dem der Klient seine eigenen Entdeckungen machen und seine eigenen Entscheidungen treffen kann; keinesfalls soll er sich als Objekt der Behandlung empfinden (vgl. Kriz 1994, S. 198).
- 2. Die Phase der Gefühlsverbalisierung (50er bis Mitte 60er Jahre):** Diskussionen in Fachkreisen und viele empirische Therapiestudien führen zu einer Verschiebung von der Nichtdirektivität zur Klientenzentrierung. In dieser Zeit schreibt Rogers das Buch „Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie“ (1951). Die Auseinandersetzung des Klienten mit seiner Gefühlswelt steht im Vordergrund. Der Therapeut unterstützt dabei den Klienten in seiner Selbstwahrnehmung (Selbstexploration), die zu einem positiven Selbstkonzept führen soll. In dieser Phase werden auch die drei Begriffe, auch Basisvariablen genannt, als notwendige Bedingung für ein erfolgreiches therapeutisches Verhalten entwickelt. Diese sind:
 1. Positive Wertschätzung und emotionale Wärme (Akzeptanz)
 2. Echtheit (Selbstkongruenz)
 3. Einführendes Verstehen (mit der technischen Betonung der Verbalisation emotionaler Erlebnisinhalte (vgl. Kriz 1994, S. 199).
- 3. Die Phase der Erlebniszentrierung (ab den 60er Jahren):** In dieser Zeit verliert die reine Verbalisation von gefühlsmässigen Inhalten an Bedeutung. Wichtiger wird der Aspekt der Beziehung zwischen dem Therapeuten und dem Klienten, aber insbesondere auch der Beziehung des Klienten zu sich selbst. Es werden erlebnisfördernde Interventionsformen in die Gesprächspsychotherapie integriert. Das Basiskonzept wird erweitert, wobei die formulierten Bedingungen von Schülern Rogers‘ hinterfragt werden, ob sie wirklich „notwendig und hinreichend“ seien (vgl. Kriz 1994, S. 199/200).
- 4. Die Phase der Erweiterung und Integration (ab den 70er Jahren):** Es wurde versucht, verschiedene Ansätze, theoretische Konzepte und Interventionstechniken aus anderen Therapieformen zu übernehmen bzw. in die Gesprächspsychotherapie zu integrieren. Bis heute spiegelt sich ein starker Trend zur Integration unterschiedlichster Ansätze wider, der in die Gesprächspsychotherapie einfließt (Kriz 1994, S. 200/201).

Rogers haben seine Gedanken zu seiner Persönlichkeitstheorie (sein Menschenbild) wohl am deutlichsten in seinem Buch „Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie“ in Form von 19 Thesen erläutert (vgl. Rogers 1999, S. 418-451). Ein zentrales Konstrukt daraus ist das „Selbst“, das sich erst im Verlauf der kindlichen Entwicklung aus den Körperwahrnehmungen in Interaktion mit der Umwelt herausdifferenziert. Unter „Selbst“ versteht C. Rogers die unverfälschte und ursprüngliche Erlebnisweise, so wie ich mich erlebe. Ebenso wichtig ist Rogers die „Selbstaktualisierungstendenz“. Der Organismus des Menschen wird nach seiner Auffassung nicht von irgendwelchen Trieben gesteuert, sondern von einer einzigen zentralen Energie, und zwar der in jedem Menschen innewohnenden und angeborenen Tendenz zur Selbstaktualisierung, Selbsterhaltung und Selbstverwirklichung. Menschen, Kinder und Erwachsene, die an psychischen Störungen leiden, tragen nach der Auffassung Rogers' die notwendigen Ressourcen zur Heilung in sich, „die Selbstheilungskraft“. Der dritte zentrale Begriff ist das „Selbstkonzept“. Er bezeichnet den Zustand, wie eine Person sich selbst wahrnimmt. Nach Rogers strebt der Mensch nach einer Übereinstimmung zwischen Real-Selbst und Ideal-Selbst. Ein Auseinanderklaffen führt zu Spannungen, Ängsten und Depressionen. Die Ursache vieler psychischer Erkrankungen sieht C. Rogers in einem verzerrten Selbstkonzept. Das Selbstkonzept, positiv oder negativ, wirkt auf den Menschen bestätigend und verstärkend („so bin ich halt“). Hat jemand zum Beispiel das positive Selbstkonzept, dass er kontaktfreudig ist, so wird er Kontakt suchen und durch Erfahrung und Übung Kontakte knüpfen können, er wird die Bestätigung erhalten, dass er kontaktfreudig ist. Hat jemand das negative Selbstkonzept, dass er kontaktscheu ist, so wird er Kontakte vermeiden. Er erhält die Bestätigung, dass er kontaktscheu ist. Stärken und Schwächen werden nach C. Rogers vor allem durch Beziehungsbotschaften erworben, die Betreuer, Erzieher usw. senden. Dies fängt schon sehr früh an. Das Kleinkind kann Botschaften wie: „Du bist erwünscht“ oder „Du bist unerwünscht“ verstehen. Ein Hauptanliegen in der Theorie Rogers' ist die Grundhaltung des Therapeuten. Sie wird in seinen Büchern immer wieder beschrieben. Die Grundhaltung, die von Wertschätzung, Empathie und Echtheit geprägt ist, bewirkt im Klienten, dass die Selbstheilungskräfte einsetzen können. Diese inneren Kräfte versuchen das Gleichgewicht des Klienten wiederherzustellen (vgl. Rogers 1999, S. 418-451).

In seinem Buch „Entwicklung der Persönlichkeit“ gibt C. Rogers Lernerfahrungen weiter, die er in tausenden von Stunden mit Menschen, die sich in persönlicher Not befanden, gemacht hat. Diese Lernerfahrungen waren für mich wichtig, um die Theorie von C. Rogers zu verstehen. Hier einige Zitate aus seinen Erfahrungen:

„Wenn ein anderer Mensch gewillt war, mir etwas von seinen inneren Einstellungen zu erzählen, dann lag darin ein Wert für mich, und wenn es mir nur noch deutlicher wurde, dass meine Einstellungen andere sind“ (Rogers 1998, S. 32).

„In meinen Beziehungen zu Menschen habe ich herausgefunden, dass es auf lange Sicht nicht hilft, so zu tun, als wäre ich jemand, der ich nicht bin“ (Rogers 1998, S. 32).

„Mir scheint, ich erreiche mehr, wenn ich mir selbst zustimmend zuhören kann, wenn ich ganz ich selbst sein kann“ (Rogers 1998, S. 33).

„Ich habe es als äusserst wertvoll empfunden, wenn ich es mir erlauben kann, einen anderen Menschen zu verstehen“ (Rogers 1998, S. 34).

„Es bereichert, Kanäle zu öffnen, durch die andere ihre Gefühle, ihre privaten Wahrnehmungswelten mir mitteilen können“ (Rogers 1998, S. 35).

„Ich habe es als höchst lohnend empfunden, einen anderen Menschen akzeptieren zu können“ (Rogers 1998, S. 36).

„Je mehr ich gegenüber den Realitäten in mir und im anderen offen bin, desto weniger verfallle ich dem Wunsch, herbeizustürzen und „die Dinge in Ordnung zu bringen“ (Rogers 1998, S. 37).

„Ich kann meinen Erfahrungen trauen“ (Rogers 1998, S. 38).

„Diese Lernerfahrung legt den Schluss nahe, dass das Urteil anderer für mich keine Leitlinie ist“ (Rogers 1998, S. 38).

„Erfahrung ist für mich die höchste Autorität“ (Rogers 1998, S. 39).

„Ich genieße es, Ordnung in der Erfahrung zu entdecken“ (Rogers 1998, S. 39/40).

„Es ist meine Erfahrung gewesen, dass Menschen eine im Grunde positive Entwicklungsrichtung haben“ (Rogers 1998, S. 42).

„Ich bin zu folgender Meinung gekommen: Je mehr ein Individuum verstanden und akzeptiert wird, desto besser ist es in der Lage, die falschen Fassaden fallen zu lassen, mit denen es dem Leben begegnet, und desto mehr neigt es dazu, sich in eine Vorwärtsrichtung zu bewegen“ (Rogers 1998, S. 42).

„Das Leben ist im besten Fall ein fließender, sich wandelnder Prozess, in dem nichts starr ist“ (Rogers 1998, S. 42).

Rogers fühlt sich durch seine vielseitigen Forschungsergebnisse darin bestätigt, dass der Mensch sich in einem geeigneten Klima, geprägt von Wertschätzung, Empathie und Echtheit, positiv verändern kann. Er ist überzeugt, dass die gleiche Gesetzmässigkeit, wie er sie in den therapeutischen Begegnungen beobachtet, *alle* sozialen Beziehungen regelt. Kinder werden selbstständiger, sozial angepasster und reifer, wenn die Eltern das geeignete Klima schaffen. Schüler entwickeln Eigeninitiative, sind lernfreudiger, origineller, selbstdisziplinierter und weniger ängstlich, wenn der Lehrer das geeignete Klima schafft. Mitarbeiter entwickeln mehr Selbstverantwortung, werden kreativer, sind kooperativer und eher in der Lage, sich neuen Situationen anzupassen, wenn der Vorgesetzte ein geeignetes Klima schafft (vgl. Rogers 1998, S. 50/51).

Rogers folgert daraus, dass das Klima, welches ein Therapeut oder Betreuer oder ganz einfach ein Gegenüber anbietet, das heisst, die von ihm geforderte Grund- und Begegnungshaltung einnimmt, damit Klienten, Studentengruppen, Kollegen und Familienmitgliedern die aufregende Möglichkeit bietet, sich zu kreativen, anpassungsfähigen und autonomen Menschen zu entwickeln.

Er meint in seinem Buch „Entwicklung der Persönlichkeit“:

„Wenn ich eine Beziehung herstellen kann, die auf meiner Seite so charakterisiert ist:

Authentizität und Transparenz, ich zeige mich in meinen wirklichen Gefühlen;

warmes Akzeptieren und Schätzen des anderen als eigenständiges Individuum;

Einfühlung, die Fähigkeit, den andern und seine Welt mit seinen Augen zu sehen;

dann wird der andere in dieser Beziehung:

Aspekte seines Selbst, die er bislang unterdrückt hat, erfahren und verstehen;

finden, dass er stärker integriert ist, und eher in der Lage sein, effektiv zu agieren;

dem Menschen, der er sein möchte, ähnlicher werden;

mehr Selbstständigkeit und Selbstbewusstsein zeigen;

mehr Persönlichkeit werden, einzigartiger und fähiger zum Selbstaussdruck;

verständiger, annahmehereiter gegenüber anderen sein;

angemessener und leichter mit den Problemen des Lebens fertig werden können“ (Rogers 1998, S. 51/52).

3.3 Persönliche Beurteilung der personenzentrierten Haltung von Carl Rogers

Die Aussagen von Rogers bestärken und motivieren mich, die von ihm geforderte Grundhaltung als ein Werkzeug für Begegnungen und Beziehungen mit Menschen besonders in meiner Arbeit im SITRAK, aber auch in meinem privaten Umfeld einzusetzen. Seine Ausführungen bestätigen mich in meiner christlich geprägten Grundhaltung. Immer wieder kommt Rogers in seinen Untersuchungen zu Ergebnissen, die Parallelen zur christlichen Grundhaltung aufzeigen. Es ist erstaunlich, wie sehr seine Erkenntnisse mit biblischen Aussagen übereinstimmen. Ich denke, dass es viel mit der religiösen Erziehung Rogers' und seinem Teilstudium der

Theologie zu tun hat. Um so mehr verwundert es mich, dass ich in seinen Büchern nichts über Glaube, Religion oder eine Ausrichtung nach einem höheren Wesen gelesen habe. In Rogers Ausführungen fehlt mir diese Dimension. Er schreibt, dass Erfahrung für ihn die höchste Autorität ist (vgl. Rogers 1998, S. 39). Ein zentraler Teil in seiner Persönlichkeitstheorie sind die Selbstheilungskraft und das angeborene ständige Bestreben des Menschen nach Selbsterhalt und Selbstaktualisierung. Erfahrungen, die ich gemacht habe, sind wichtig, sie geben mir auch eine gewisse Sicherheit in meinem Handeln. Erfahrungen kann ich aber nicht als höchste Autorität ansehen.

Für mich kommt eine Dimension dazu. Ich glaube, dass der Mensch als spirituelles Wesen nach einem höheren Wesen sucht, er will wissen, woher er kommt und wohin er geht. Ich glaube, dass jeder Mensch ein inneres Sehnen nach Gemeinschaft mit Gott hat und dass er einen freien Willen und die nötige Kraft besitzt (Rogers nennt sie Selbstheilungskraft), um sich für das Beziehungsangebot Gottes entscheiden zu können. Hier sehe ich die grösste Parallele zur Theorie von Rogers, wenn er aufzeigt, in welchem Klima der Mensch sich entfalten kann (nämlich in einem Klima, das von Wertschätzung, Empathie und Echtheit geprägt ist). Die Aussagen und Anleitungen Gottes in der Bibel vermitteln mir ein sehr ähnliches Bild einer idealen Begegnungshaltung, wie sie auch Rogers beschreibt. Gott begegnet mir mit bedingungsloser Wertschätzung, er versteht mich in jeder Situation. Er ist echt und ich kann mich auf ihn verlassen. Ich sehe Gott als einen liebenden Vater, der mir mit seiner Begegnungshaltung eine Atmosphäre schafft, in der ich mich entfalten kann. Genauso erlebe ich es an meinem Arbeitsplatz, wenn mir Menschen mit der beschriebenen Grundhaltung begegnen. Es sind Menschen, Vorbilder, deren Handeln von einer hohen Ethik und Moral geprägt ist.

Es hilft mir, die Theorie von Rogers noch besser zu verstehen, wenn ich mir ein Klima vorstelle, das in umgekehrten Sinn von Geringschätzung, Unverständnis und Falschheit geprägt ist. Aus dieser Perspektive wird klar, wie wichtig unsere Grund- und Begegnungshaltung ist und welche Auswirkung sie auf andere Menschen hat. Ich bin überzeugt, dass meine Grundhaltung, wenn sie von Wertschätzung, Empathie und Echtheit geprägt ist, ein Klima schafft, in dem sich meine Teammitglieder entfalten und entwickeln können. Sie werden ihrerseits zu einem Klima beitragen, in welchem sich die Teammitglieder untereinander und die Gefangenen, mit denen sie im Kontakt stehen, entwickeln und entfalten können. Das schafft wiederum eine gute Grundlage für die Betreuungsgespräche, die ich regelmässig mit den Gefangenen führe. Obwohl Rogers in seinen Büchern wenig auf den Umgang mit Menschen mit delinquentem Verhalten eingeht, finde ich die Anwendung seiner Theorie gerade in diesem Bereich äusserst wertvoll.

4. Wertschätzung, Empathie und Echtheit als Grundhaltung

4.1 Einleitende Gedanken

In diesem Kapitel versuche ich mit verschiedenen Definitionen der drei Begriffe „Wertschätzung“, „Empathie“ und „Echtheit“ die Grund- und Begegnungshaltung, wie sie Rogers immer wieder fordert, zu beleuchten. Dafür benutze ich unter anderem für jeden Begriff verschiedene Quellen, bei denen ich jeweils nur den Autor angebe. Die Stichworte sollen zum Nachdenken über die eigene Grundhaltung anregen. Ich will damit auch Anregungen für alltägliche Begegnungssituationen geben. Für die Umsetzung in meinen Arbeitsbereich ist mir das Buch von Marlis Pörtner „Ernstnehmen - Zutrauen - Verstehen“ (1996) mit ihren praktischen Ratschlägen in vielen Punkten eine Hilfe.

In der Anwendung der personenzentrierten Haltung besteht die Gefahr, eine zu enge persönliche, gut gemeinte Beziehung zum Gefangenen aufzubauen, die am Schluss zu viel Energie

verbraucht und in kurzer Zeit zum Ausbrennen der Angestellten führen kann. Eine Betreuung, bei der eine gewisse Distanz eingehalten wird, die aber kontinuierlich gepflegt wird, ist in unserer Arbeit wertvoller als eine Beziehung mit zu grosser persönlicher Nähe, die dann wieder aufgegeben werden muss. Es soll eine professionelle Beziehung sein, in der die Entwicklung und der Veränderungsprozess des Gefangenen im Vordergrund stehen. Es ist wichtig, sich immer wieder bewusst zu machen, dass es sich um eine berufliche Beziehung handelt, auch wenn wir den Gefangenen mit einer Grundhaltung geprägt von Wertschätzung, Empathie und Echtheit begegnen (vgl. Pörtner 1996, S. 105).

Wichtig scheint mir auch, dass wir uns in unserer Arbeit bewusst sind und dem Gefangenen klar darlegen, dass im SITRAK ein enger Rahmen abgesteckt ist und sich dieser Rahmen auf den persönlichen Spielraum auswirkt. Der Rahmen ist durch den Gesetzauftrag und durch die Bedingungen und Reglemente der Institution festgelegt. Der Spielraum kann individuell etwas variieren und ergibt sich zum Teil aus dem Verhalten des Gefangenen. Mit verschiedenen Überlegungen aus dem Team und Beispielen, wie ich die Betreuungsgespräche mit den Gefangenen gestalte, möchte ich einen Einblick in die Anwendung der Grund-Paradigmen von Carl Rogers im SITRAK geben.

4.2 Wertschätzung

4.2.1 Was heisst Wertschätzung?

„Wertschätzung (oder nicht-wertendes Akzeptieren) bedeutet, dass ich mein Gegenüber ohne zu werten akzeptiere, als ganze Person, so wie sie im Augenblick ist, mit all ihren Schwierigkeiten und Möglichkeiten“ (Pörtner 1996, S. 25).

Stichworte zum Begriff Wertschätzung aus verschiedenen Quellen:

C. Rogers:

- Positive Wertschätzung
- Emotionale Wärme (Akzeptanz)
- Bedingungslose positive Zuwendung
- Akzeptierende Haltung
- Warme Anteilnahme
- Nicht besitzergreifend

Duden:

- Achtung, Anerkennung

I. Klein:

- Nicht an Bedingungen geknüpft
- Ich akzeptiere dich
- Du bist gut so, wie du bist

B. Senckel:

- Grundsätzlich akzeptiert
- Nicht wertend

- Wertneutral sein
- Warmherzig

Eigene Gedanken:

- Bewusster Verzicht auf eine Wertung
- Du bist einzigartig
- Ich nehme dich so, wie du bist
- Leistung steht nicht im Vordergrund
- Ich unterscheide zwischen dir und deiner Tat
- Ich mache meine Wünsche nicht abhängig von meiner Akzeptanz

4.2.2 Was bedeutet Wertschätzung für meine Arbeit?

Im Team ist es wesentlich einfacher, einander mit Wertschätzung zu begegnen, als den Gefangenen. Dies hat mit unserem Sicherheitsauftrag zu tun, der an erster Stelle steht. Diese Sicherheit verlangt einen engen, klar strukturierten Rahmen. Dazu kommt, dass wir den Gefangenen zunächst einseitig nur als Täter wahrnehmen. Vorakten, die uns als Grundlage zum Erfassen eines Gefangenen dienen, zeigen vorwiegend deliktisches Verhalten des Gefangenen auf. Das Bild, das bei uns als erstes entsteht, ist das eines Täters.

Innerhalb des Teams, das von uns als Übungsfeld für eine wertschätzende Begegnung angesehen wird, ist der Rahmen um ein Mehrfaches weiter. Die Teammitglieder stehen auch in einem ganz anderen, einem kollegialen Verhältnis zueinander.

Ich merke immer wieder, wie bewusst ich in meiner Arbeit vor Betreuungsgesprächen meine Grundhaltung überdenke und mich darauf ausrichte. Ich führe mir vor Augen, wie wichtig das Klima für eine positive Veränderung ist. Es ist mein Ziel, dem Gefangenen ein Angebot zu machen und durch meine Begegnungen beim Gefangenen einen Veränderungsprozess auszulösen und ihn zu unterstützen. Das Wissen darum, dass ich mit meiner Haltung ein Klima schaffen kann, in dem sich mein Gegenüber vorwärts entwickeln und reifen kann, ist motivierend. Praktisch geschieht dies in kleinen Schritten. Ich habe dafür einen guten und für den SITRAK natürlichen Weg gefunden. Es beginnt mit dem Eintritt eines Gefangenen in den SITRAK. Damit beginnt ein Beziehungsaufbau. Es ist mein Angebot. Obwohl ich seine Lebensgeschichte aus den Akten kenne (und dies erkläre ich dem Gefangenen auch), will ich noch einen Lebenslauf nach seinen Angaben erstellen. Ich sage ihm, dass es mir wichtig ist, seine Lebensgeschichte kennen zu lernen, so wie er sie mir schildert. Ich zeige ihm damit, dass ich interessiert bin an ihm und an dem, was er in seinem Leben erlebt hat. Interessant ist, dass bisher noch kein Gefangener sich geweigert hat, Angaben zu seinem Lebenslauf zu machen. Ich biete dem Gefangenen an, seinen Lebenslauf aufzuschreiben, damit er ihn lesen und überprüfen kann. Damit wird der Gefangene meine wertschätzende Haltung erfahren. Er macht Angaben, die ich, ohne sie zu werten, übernehme. Ich nehme ihn ernst, so wie er ist. Es ergibt sich für mich eine natürliche Gelegenheit, Anteil an seinem Leben und dem, was er erlebt hat, zu nehmen. In der Regel ist es ein über mehrere Wochen dauernder Prozess, in dem ein natürlicher Beziehungsaufbau stattfindet. Der Gefangene und sein Leben stehen im Zentrum der Gespräche. Dabei soll er sich akzeptiert fühlen. Weil er ernst genommen wird, macht er sich Gedanken über sein Leben und setzt sich zwangsläufig mit seiner Tat auseinander. Er (nicht ich) konfrontiert sich mit dem, was in seinem Leben abgelaufen ist. Er setzt sich mit seiner Persönlichkeit auseinander. Schon einige Male hatte ich in den Beziehungsgesprächen das Gefühl, dass die Gefangenen eine solche Situation noch nie erlebt hatten, dass sich je-

mand Zeit für sie nimmt, dass ihnen jemand zuhört und dass ihnen jemand mit Wertschätzung begegnet. Es zeigt sich auch, dass die meisten SITRAK-Gefangenen kaum mit einem Beziehungsnetz verknüpft sind. Das Team im SITRAK ist für sie der einzige Ansprechpartner. Mit der Haltung, dass sie als Menschen akzeptiert werden, die sie sind, und nicht als die, die sie sein sollten, trage ich, tragen wir alle zu einer soliden Vertrauensbasis bei, die es braucht, damit sich der Gefangene verändern kann.

4.3 Empathie

4.3.1 Was heisst Empathie?

„Empathie (oder einführendes Verstehen) ist die Fähigkeit, das Erleben und die Gefühle des Gegenübers genau und sensibel zu erfassen, mich in seinen inneren und äusseren Bezugsrahmen so einzufühlen, als ob ich der andere wäre, und dennoch nicht ausser acht zu lassen, dass ich ich selbst und nicht der andere bin. Empathie ist nicht Identifikation. Einführendes Verstehen dient nicht dazu, das Gegenüber zu interpretieren oder einzuordnen, sondern ist ein Versuch, sich möglichst genau in sein Erleben und in seine Welt hineinzusetzen. Die Erfahrung, verstanden zu werden, ist an sich schon entwicklungsfördernd“ (Pörtner 1996, S. 25).

Stichworte zum Begriff Empathie aus verschiedenen Quellen:

C. Rogers:

- Einführendes Verstehen
- Den Klienten spüren
- Verständnis haben für die innere Welt des Klienten
- Das Fühlen des Klienten verbalisieren können

Duden:

- Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellung anderer Menschen einzufühlen

I. Klein:

- Den Klienten spüren und erkennen, was er denkt und wie es ihm geht

B. Senckel:

- Sich in den Anderen hineinversetzen können
- Einführendes Verstehen

Eigene Gedanken:

- Unverzerrte Wahrnehmung des Gegenübers

- Eine Zeit lang in den Schuhen des Anderen gehen

- **Vorsicht:** Wichtig ist, zu unterscheiden zwischen Empathie und Identifikation

(wichtig vor allem in der Arbeit im Gefängnis)

4.3.2 Was bedeutet Empathie für meine Arbeit?

Im Team fällt es uns leichter, einander mit Empathie zu begegnen, als in den Begegnungen mit den Gefangenen. Die Teammitglieder sind offen zueinander und leben in einem offeneren Rahmen. Das Team, das auf sehr engem Raum zusammenarbeitet, bietet sich als gutes Übungsfeld zur Sensibilisierung auf einführendes Verhalten an. Es ist mir wichtig, dass das Team von jedem Mitarbeiter als Übungsfeld gesehen wird, damit wir, jeder einzelne, ein einführendes Verhalten im Team entwickeln können. Wichtig für unser Handeln im SITRAK ist es, dass sich jeder im Team über die Möglichkeiten bewusst ist, die sich für den Gefangenen ergeben, wenn ihm mit der von Rogers geforderten Grundhaltung begegnet wird. Im Team ist es möglich, sich zu überlegen und darüber auszutauschen, wie der Gefangene seine Situation erlebt. Wir stellen uns die Fragen: Wie erlebt er den engen Rahmen im SITRAK? Wie empfindet er den kleinen Spielraum? Im Team lernen wir, uns in die Situation des Gefangenen hineinzusetzen. Eine wertvolle Hilfe dafür ist das Rollenspiel.

Durch die Aufnahme des Lebenslaufes zeige ich dem Gefangenen, dass ich mich für sein Leben interessiere. Es ergibt sich eine ideale Situation. Weil ich mich für seine Sozialisation, seinen kulturellen Hintergrund und sein momentanes Erleben interessiere, kann ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden. Wenn ich den Entwurf seines Lebenslaufes vorbereitet habe, trage ich ihn dem Gefangenen vor. Es ist eine ausgezeichnete Möglichkeit, ihm zu zeigen, dass ich ihn verstehe. Dass ich ihn verstehe (das heisst noch lange nicht, dass ich alles gutheisse, was er getan hat), hat verschiedene Gründe. Durch mein christlich geprägtes Menschenbild bin ich grundsätzlich interessiert am einzelnen Menschen. Ich denke, dass dieses Interesse entscheidend ist, um einen Menschen verstehen zu können. Ich will wissen, wie es ihm geht. Es ist mein inneres Interesse und dazu brauche ich mich nicht anzustrengen. Ich lese interessiert alle Akten, die mir über den Gefangenen zur Verfügung stehen, schon bevor ich ihn das erste Mal sehe. Dazu kommt, dass ich auch aus Sicherheitsgründen an der Gefühlswelt des Gefangenen interessiert bin. Was von aussen vielleicht eher als Hindernis betrachtet wird (Sicherheit und Betreuung in einem), wirkt sich bei mir ergänzend auf die Beziehung zum Gefangenen aus, wenn es darum geht, sich in ihn hineinzufühlen. Gleichzeitig ist der ständige Auftrag der Sicherheit für mich immer wieder eine Ermahnung, dass es sich um eine berufliche Beziehung handelt. Es ist mein Ziel, mich in den Gefangenen einzufühlen, um seine Sichtweise, sein subjektives Empfinden, kennen zu lernen. Unser Ziel im SITRAK ist es, dem Gefangenen dazu zu verhelfen, alte, destruktive Verhaltensmuster abzulegen und neue Wege einzuschlagen. Mit dem Ansatz von Rogers glaube ich, dass der Gefangene falsche Verhaltensmuster erst dann als verkehrt erkennen kann, wenn er in seiner Erlebniswelt verstanden wird. Damit ist eine Voraussetzung gegeben, dass er sich Gedanken über sein Verhalten macht. Die inneren Selbstheilungskräfte, wie Rogers sie nennt, helfen dem Menschen, zu erkennen, was richtig und was falsch ist, bevor sie den Impuls zur Veränderung geben und sich in eine positive Richtung bewegen. Ich bin mir bewusst, dass es für den Gefangenen schwierig ist, Abwehrmechanismen, die sich über Jahre bei ihm aufgebaut haben, auf die Seite zu legen. Ebenfalls schwierig ist es für ihn, Feindbilder, die jahrelang zu seiner Lebensstrategie gehörten, um nicht auf eigene Schuld und falsche Verhaltensmuster schauen zu müssen, abzulegen. Ich glaube wie Rogers, dass diese Muster von aussen - mit einem direkten Ansatz - nicht verändert werden können. Eine Veränderung kann dann beginnen,

■ Zuverlässigkeit

■ Glaubwürdigkeit

■ Keine Maske tragen

■ Inneres Erleben stimmt mit dem, was man nach aussen hin zu erkennen gibt, überein

4.4.2 Was bedeutet Echtheit für meine Arbeit?

In unserer SITRAK-Philosophie sind unter anderem auch die Erwartungen an das Personal festgehalten. Jeder Angestellte im SITRAK soll sich mit seinen persönlichen Erwartungen und Zielen auseinandersetzen. Jeder im Team macht sich Gedanken über sich und seine Persönlichkeit. Er beschäftigt sich mit der Frage der Motivation seines Handelns. Dabei will er erfahren, wer er wirklich ist. Dies zu wissen ist wichtig, um dem Andern wirklich echt begegnen zu können. In unserer Arbeit nützt es nichts, so zu tun, als wäre ich der, der ich gar nicht bin. Unsere Gefangenen (und nicht nur sie) haben ein sehr gutes Einfühlungsvermögen und können differenziert zwischen echt und unecht unterscheiden. Eine gespielte Echtheit wirkt sich gerade im Kontakt mit Gefangenen sehr negativ aus. Sie würde unsere wertschätzende und empathische Haltung, auch wenn sie noch so echt ist, unglaubwürdig erscheinen lassen. Ich finde es sehr wichtig, dass wir darüber nachdenken, was wir mit unserem Echtsein bei unserem Gegenüber auslösen. Ich staune, wie es uns im Team in den Sitzungen, im täglichen Umgang und in den Supervisionen gelingt, einander mit Echtheit zu begegnen. Es ist ein ständiger Prozess, indem ich im Team versuche diesen Weg als Vorbild zu gehen, meine Gefühle und Befindlichkeiten zu zeigen. Im Team haben wir entdeckt, dass Schwäche zu zeigen ein wichtiger Bestandteil unserer eigenen Sicherheit ist. Ängste einzugestehen wird im Team nicht als Schwäche ausgelegt. Wir wissen, dass es fatale Auswirkungen auf die Gesundheit des Betroffenen hat oder die Sicherheit im Team gefährdet, wenn in unserer Arbeit Ängste und Schwächen verschwiegen werden. Über eigene Befindlichkeiten zu sprechen wird von mir immer wieder gefördert, weil gerade hier die Chance liegt etwas zu verändern. Energien, die dafür aufgewendet werden, etwas zu verbergen, können für eine positive Veränderung frei werden. Es kann ein positives, kongruentes Selbstkonzept entstehen. Echt zu sein soll im Team (unserem Übungsfeld) gelebt werden.

Im Umgang mit den Gefangenen echt sein heisst, den eng definierten Rahmen, in dem sich die Gefangenen bewegen, klar zu benennen. Die Rolle gegenüber den Gefangenen ist eine ganz andere, als sie gegenüber den Teammitgliedern ist. Echtheit zu leben heisst, die Grenzen und Rollen anzuerkennen und sie auch gegenüber dem Gefangenen klar zu vertreten. Unecht zu sein würde in diesem Fall heissen, so zu tun, als stünden alle Türen offen und die Möglichkeit zur Mitbestimmung sei selbstverständlich. Zu den Grenzen und Rollen zu stehen, ist echt und unterstützt die empathische und wertschätzende Haltung.

Meine Rolle als Chef im SITRAK ist klar. Zu Beginn meiner Tätigkeit sah ich es als Hindernis, den Gefangenen mit einer Uniform zu begegnen. Ich habe meine Meinung dazu revidiert. Für mich hat sich bestätigt, was Rogers zum Thema Echtheit sagt: „Es ist egal wie, aber sei echt.“ Und dies gelingt in meinem Fall mit Uniform genauso gut wie ohne. Es trifft sogar dann zu, wenn meine Gefühle solche sind, die mir überhaupt nicht gefallen, oder solche, die einer guten Beziehung schaden. Wichtig ist, dass meine Aussagen mit dem übereinstimmen, was ich fühle. Das heisst noch lange nicht, dass ich alle meine Gefühle darlegen muss. Kann oder will ich dem Gefangenen gewisse Fragen nicht beantworten, dann sage ich ihm das offen. Ausweichend zu antworten oder den Gefangenen zu belügen würde den gewünschten Beziehungsaufbau vereiteln.

Im Gespräch mit dem Gefangenen über seine Lebensgeschichte kann ich mich nicht hinter dem, was ich fühle und denke, verstecken. Es ist sogar sehr wichtig, dem Gefangenen ange-

messen mitzuteilen, wie ich empfinde und denke, wenn ich mir seine Lebensgeschichte anhöre. Wenn ich die Tat, die der Gefangene verübt hat, grauenhaft finde, dann werde ich ihm das auch so reflektieren. Kürzlich schilderte mir ein Gefangener im Detail die Ermordung seines Opfers. Ich sass ihm vis-à-vis und hörte zu. Als er fertig war, sah er mich an und wollte von mir wissen, was ich dazu meine. Ich sagte: „Wenn ich das so höre, was Sie mir erzählen, schaudert es mich. Ich finde es eine grauenhafte Tat, die Sie begangen haben. Im SITRAK erlebe ich Sie von einer angenehmen Seite. Sie machen sich über Ihr Handeln Gedanken, sind gesprächsbereit, freundlich und korrekt. Das macht deutlich, dass Sie wie jeder Mensch beide Anteile in sich haben, das Gute und Böse.“ Mit dieser Antwort bin und bleibe ich echt und begegne dem Gefangenen trotzdem mit Empathie und Wertschätzung. Mit dieser Haltung trage ich zu einem Klima bei, das es dem Gefangenen erleichtert, sein Verhalten zu hinterfragen. Er muss nicht in die Verteidigung gehen. Er braucht keine Abwehrmechanismen zu aktivieren.

Zur Echtheit gehört der Umgang mit der Wahrheit. Aus Sicherheitsgründen erfährt der Gefangene im SITRAK bei einer Versetzung oder einem Transport den genauen Termin nicht im Voraus. Dies wird von den Gefangenen ohne Frustrationen akzeptiert, weil das eine klare Abmachung ist, die ich dem Gefangenen bei seinem Eintritt bekannt gebe. Ein wichtiger Faktor in einer echten Begegnungshaltung ist, nicht falsche oder unhaltbare Versprechungen zu machen. Wenn der Gefangene für sechs Monate in den SITRAK eingewiesen wurde, was die Regel ist, und er das nicht akzeptieren will, versuche ich nicht, ihm die Illusion zu geben, dass er eine Chance habe, in weniger als sechs Monaten wieder im Normalvollzug zu sein. Aus der Erfahrung habe ich gelernt, dass es sich lohnt, echt zu sein, auch wenn es manchmal auf den ersten Blick leichter erscheint, den Gefangenen ein wenig anzuschwindeln. Ich bin überzeugt, dass wir mit einer von Echtheit geprägten Begegnungshaltung Einfluss auf die Entwicklung eines positiven Selbstkonzepts beim Gefangenen haben. Ehrliche „echte“ Rückmeldungen an den Gefangenen helfen ihm, zu hoch angesetzte Ziele und Wünsche in seinem Leben zu erkennen und zu korrigieren. Damit wird es ihm möglich sein, ein positives Selbstkonzept zu erlangen.

5. Schlussfolgerungen

5.1 Verknüpfungen

Je mehr ich mich mit der Theorie von Rogers auseinandersetze, um so grösser wird meine Faszination dafür. Es ist eine Theorie, die meinem gefühlsmässigen Handeln entspricht. Die Umsetzung in die Praxis fällt mir dadurch leicht. Zugleich bietet mir der Ansatz von Rogers ein kompetentes Erklärungsmodell für mein Handeln. Er weist in seinen Büchern immer wieder auf seine eigene Entwicklung, Anpassung und Veränderung hin. Für mich ergibt sich daraus auch ein grosser Freiraum, seine Theorie den Umständen angepasst anzuwenden. Ich sehe die Theorie von Rogers als einen möglichen Ansatz unter vielen, der den Umgang mit Menschen unterstützt. Zusammen mit meinen Erfahrungen reift ein Konzept, das der Situation im SITRAK angepasst ist.

In der Anwendung von Rogers' Theorie gibt es verschiedene Verknüpfungen zu anderen Ansätzen. Hobmair erwähnt in seinem Buch „Psychologie“ (1997), dass der amerikanische Entwicklungsforscher Abraham H. Maslow herausfand, dass die Entwicklung der menschlichen Bedürfnisse nach ganz bestimmten Gesetzmässigkeiten und einer festgelegten Reihenfolge abläuft.

1. Nach Maslow entwickeln sich als erstes die **physiologischen Bedürfnisse**. Sie haben das ganze Leben hindurch einen grossen Einfluss auf das menschliche Verhalten.

2. An zweiter Stelle steht das **Bedürfnis nach Sicherheit**. Der Mensch will sich vor möglichen Gefahren schützen.
3. Als drittes kommt das **Bedürfnis nach Zuwendung**. Der Mensch möchte mit anderen Menschen in eine Beziehung treten. Untersuchungen zeigen, dass Kinder in ihrer Entwicklung sehr zurückbleiben, wenn sie keine oder nur wenig emotionale Zuwendung erfahren. Das Bedürfnis nach Zuwendung hat auch im Erwachsenenalter eine grosse Bedeutung.
4. An vierter Stelle wird unser Verhalten von dem **Bedürfnis nach Anerkennung** bestimmt. Der Mensch entwickelt den Wunsch nach Bestätigung, Ansehen, Selbstachtung und Macht.
5. Als letztes entwickelt sich das **Bedürfnis nach Selbstverwirklichung**, von C. Rogers auch Selbstaktualisierung genannt (vgl. Hobmair 1997, S. 265/66).

Die Theorie von Rogers und die Entwicklungstheorie der Bedürfnisse von Maslow ergänzen sich. Schon im Aufbau einer Beziehung zum Gefangenen ist es eine Hilfe, die Bedürfnisse des Menschen zu kennen, um darauf eingehen zu können. Eine wertschätzende, empathische und echte Haltung führt genauso zur Selbstaktualisierung, wie dies die nach Maslow geforderte Stillung der Bedürfnisse bewirkt.

5.2 Grenzen

Grenzen in der Anwendung der Theorie von Rogers sind für mich vor allem Einschränkungen, die durch den engen Rahmen im SITRAK gegeben sind. Die Sicherheit als oberste Priorität im SITRAK erfordert einen engen Rahmen. Dieser Rahmen bietet aber auch Schutz. Einerseits physischen Schutz vor Angriffen, aber auch psychischen Schutz vor zuviel Nähe. Wie schwierig es sein kann, einem Gefangenen mit einer wertschätzenden, empathischen und echten Haltung zu begegnen, zeigte sich, als ein Gefangener eingewiesen wurde, der in einem Untersuchungsgefängnis einen Vollzugsangestellten (ein Kollege von uns) auf brutale Art zusammengeschlagen und lebensgefährlich verletzt hatte und der schon am Eintrittstag im SITRAK drohte, jemanden vom Team zusammenzuschlagen. Grenzen sehe ich auch im persönlichen Engagement. Wenn wir den Gefangenen mit Wertschätzung, Empathie und Echtheit begegnen, braucht das ein hohes persönliches Engagement. Dem Gefangenen in dieser Haltung zu begegnen braucht physische und psychische Kräfte, die gut überlegt eingesetzt werden müssen, um nicht selber an Grenzen der eigenen Kräfte zu stossen. Ich lege Wert darauf, dass Angestellte im SITRAK ihre eigenen Grenzen kennen und dazu stehen.

5.3 Menschenbild

Die Auseinandersetzung mit der Theorie von C. Rogers hat mich gezwungen, meine Arbeitsweise und meinen Auftrag im SITRAK zu hinterfragen. Es war eine intensive Zeit, in der ich oft auch meine Haltung hinterfragte. Dabei wurde mir klar, wie massgeblich unser Menschenbild für unsere Grund- und Beziehungshaltung ist. Ich beobachte auch, wie bestimmend das Menschenbild auf das Handeln von einflussreichen Menschen (Menschen, die Menschen führen und Macht besitzen) ist. Dies zu wissen ist für die Personalrekrutierung in ein Team wichtig, welches nach einem klar definierten Ansatz arbeitet. Einzelne im SITRAK-Team haben signalisiert, dass es für sie schwer ist, nach dem Ansatz von Rogers zu arbeiten. Ich sehe auch, dass nicht jeder die Fähigkeit (das passende Menschenbild) hat, um den Gefangenen im SITRAK mit der gewünschten Grund- und Begegnungshaltung, wie sie auch in der SITRAK-Philosophie beschrieben ist, zu begegnen.

5.4 „Professionelle“ Haltung

Mich beschäftigt das Thema „professionelle Haltung“. Ich sehe, wie schwierig es ist, eine professionelle Haltung einzunehmen und eine rein berufliche Beziehung mit Gefangenen im SITRAK einzugehen. Ich möchte die Schwierigkeiten mit dem Bild einer Gratwanderung beschreiben. Von diesem Grat aus sieht man auf der einen Seite das Tal der Abstumpfung. Es wird bewohnt von Menschen, die eine Begegnungshaltung eingenommen haben, als würden sie „professionelle“ Tierversuche durchführen. Sie sind nur am medizinisch-technischen Fortschritt interessiert. Auf der andern Seite ist das Tal der Gefühle. Hier leben Menschen, die sich mit Andern so weit einlassen, dass die Gefühle der Anderen zu ihren eigenen Gefühlen werden. Sie haben den Überblick verloren. „Professionelle Haltung“ heisst für mich auf dem Grat zu bleiben und sich vor einem Abgleiten in eines der Täler zu schützen. Dazu gehört, dass man sich der Gefahren bewusst ist und die Art der Beziehungen immer wieder reflektiert. Im SITRAK, wo stark teamorientiert gearbeitet wird, ist die eigene Transparenz und Fremdrelexion ein Schutz vor ungewolltem Beziehungsverhalten.

Eine weitere Schwierigkeit ist, dass Gefangene sich durch meine Haltung zum Teil missbraucht oder ausgenutzt vorkommen. Es ist mein doppeltes Mandat: einerseits die Gespräche als Betreuer, andererseits mein Auftrag als Chef der Sicherheit und Verfasser von Führungsberichten über den Gefangenen, die den Entscheid für einen weiteren Vollzugsverlauf (Vollzugslockerung) massgeblich beeinflussen. Der Gefangene weiss aus den Gesprächen, dass ich ihn verstehe. Er kann dann aber nicht nachvollziehen, dass ich sein Verhalten im Führungsbericht so sachlich darstelle.

5.5 Idealvorstellung

Beim Durchlesen meiner Arbeit habe ich festgestellt, dass ich die Anwendung der Theorie von Rogers im SITRAK sehr idealistisch schildere. Ich habe den Idealzustand beschrieben, welcher auch mein Ziel ist. Dabei kommt die kritische Hinterfragung zu kurz. Ich schreibe offen über meine christliche Grundhaltung und stelle auch sie als Ideal hin. Damit meine ich nicht, dass nur Menschen mit einer christlichen Grundhaltung nach Rogers arbeiten können. Für mich persönlich ist es ideal und ergänzend. Für einen Menschen mit einer hochstehenden Ethik und Moral wird die Theorie von Rogers auch ergänzend sein. Auch diese Überlegung bestätigt, wie wichtig und einflussreich unser Menschenbild ist.

6. Zusammenfassung

Durch die SITRAK-Philosophie und verschiedene Anregungen von aussen habe ich mich intensiv mit den Grund-Paradigmen von Carl Rogers auseinandergesetzt. Dabei stellte ich fest, dass sich daraus wertvolle Impulse für die Arbeit im SITRAK ergeben. Interessant war für mich, Parallelen zu erkennen zwischen dem Welt- und Menschenverständnis von C. Rogers und biblisch-christlichen Grund-Paradigmen, an die ich glaube und nach denen ich lebe.

Einerseits sind dem Umsetzen der Grund-Paradigmen von C. Rogers im SITRAK gewisse Grenzen gesetzt. Andererseits ist es erstaunlich, zu sehen, welche Möglichkeiten sich aus der von C. Rogers geforderten Haltung von Wertschätzung, Empathie und Echtheit für die Begegnung mit Gefangenen ergeben. Ausgerechnet in einem Umfeld, das von strikten Vorschriften geprägt ist, erhält der Gefangene die Möglichkeit, über sein Leben zu reflektieren und grundlegende Veränderungen in seiner Persönlichkeit vorzunehmen. Der Gefangene bestimmt, ob und in welchem Ausmass er auf das Angebot eingehen will. Eine Veränderung ist

nicht in jedem Fall sofort sichtbar. Ich gehe aber davon aus, dass unsere Haltung bei unserem Gegenüber Auswirkungen hat, die auch später einmal zum Tragen kommen können.

Das Umsetzen der Begegnungshaltung von C. Rogers ist für jeden Einzelnen im SITRAK-Team eine ständige Herausforderung. Zur Bewältigung dieser Herausforderung ist es unerlässlich, die Grundhaltung von C. Rogers beispielhaft zu leben. Die Umsetzung dieser Haltung beginnt im Team. Die ständige Reflexion der Team-Arbeit im SITRAK geschieht in den periodischen Sitzungen im Team und in den regelmässig stattfindenden Supervisionen.

Literaturverzeichnis

- Hobmair, H., u.a. (1997): **Psychologie für die Fachoberschule**, Stam Verlag, Köln
- Kriz, J. (1994, 4. Auflage): **Grundkonzepte der Psychotherapie**, Psychologie Verlags Union, Weinheim
- Pörtner, M. (1996): **Ernstnehmen - Zutrauen - Verstehen**, Klett-Cotta, Stuttgart
- Rogers, C. R. (1998, 12. Aufl.): **Entwicklung der Persönlichkeit**, Klett-Cotta, Stuttgart
- Rogers, C. R. (1999, 13. Aufl.): **Die klientenzentrierte Gesprächspsychotherapie**, Fischer, Frankfurt am Main
- Senckel, B. (1994): **Mit geistig Behinderten leben und arbeiten**, Beck, München
- Senckel, B. (1998): **Du bist ein weiter Baum**, Beck, München
- Weber, B. (1998, 2. Aufl.): **Betreuen**, Zytglogge Verlag Bern, Gümligen

Bruno Graber

Mühlethal, 15. März 2000

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Herleitung	1
1.2 Motivation und Zielsetzung	1
1.3 Eingrenzung des Themas	1
1.4 Der Gefangene	2
2. Ausgangslage	2
2.1 Meine Arbeitssituation im Sicherheitstrakt (SITRAK) der Strafanstalt Lenzburg	2
2.2 Die SITRAK-Philosophie	3
3. Die Theorie der personenzentrierten Haltung von Carl Rogers	5
3.1 Kurzbiographie von Carl Rogers	5
3.2 Das Hauptanliegen von Carl Rogers	5
3.3 Persönliche Beurteilung der personenzentrierten Haltung von Carl Rogers	8
4. Wertschätzung, Empathie und Echtheit als Grundhaltung	9
4.1 Einleitende Gedanken	9
4.2 Wertschätzung	10
4.2.1 Was heisst Wertschätzung?	10
4.2.2 Was bedeutet Wertschätzung für meine Arbeit?	11
4.3 Empathie	12
4.3.1 Was heisst Empathie?	12
4.3.2 Was bedeutet Empathie für meine Arbeit?	13
4.4 Echtheit	14
4.4.1 Was heisst Echtheit?	14
4.4.2 Was bedeutet Echtheit für meine Arbeit?	15
5. Schlussfolgerungen	16
5.1 Verknüpfungen	16
5.2 Grenzen	17
5.3 Menschenbild	17
5.4 „Professionelle“ Haltung	18
5.5 Idealvorstellung	18
6. Zusammenfassung	18
Literaturverzeichnis	19