

Lothar Klein, Herbert Vogt

# Was ist eigentlich Haltung?

## Auf der Suche nach der Bedeutung eines nebulösen Begriffs

**Aus: TPS 3/2015**

„Haltung“ ist in der Fachszene in aller Munde – meist als Anforderung an oder Selbstbeschwörung von Erzieher/innen verstanden, mit der „richtigen Haltung“ ließen sich die pädagogischen Herausforderungen schon meistern. Aber was ist mit diesem strapazierten Begriff genau gemeint?

### **Auf einen Blick**

„Haltung“ ist in pädagogischen Zusammenhängen ein unablässig bemühter Begriff, dessen Bedeutung allerdings diffus bleibt. Der Beitrag versucht, genauer zu ergründen, woraus sich Haltung speist, und zieht dazu psychodynamische Theorien heran: das Zürcher Ressourcenmodell und das Persönlichkeits-Interaktions-Modell. Es zeigt sich, dass Haltung aus dem Zusammenspiel psychischer Faktoren hervorgeht. Sie ist biografisch gewachsen und individuell ausgeprägt. Bei ihrer Weiterentwicklung können Selbstreflexion und entwicklungsorientierte Team-Kooperation hilfreich sein.

Sie begegnet uns täglich und lauert in der pädagogischen Szene hinter jeder Ecke: die „richtige Haltung“ oder gar die „richtige Grundhaltung“. Sie wird nicht nur in Vorträgen und Diskussionen unablässig aufs Neue gefordert, sie wird auch zur Universalerklärung für alles, was nicht gelungen ist: Dann fehlte es eben an der „richtigen Haltung“. Natürlich hilft sie auch dabei, etwas erst gar nicht geschehen zu lassen. Was soll man schon tun, wenn „es an der richtigen Haltung fehlt“? Fortbildner/innen und Lehrende überhaupt nehmen sich, wenn sie als fortschrittlich gelten wollen (so natürlich über längere Zeit auch wir selbst), vor allem vor, die Haltung ihrer Teilnehmenden zu ändern! Als Machbarkeitswahn erscheint uns das heute. Angenehm dabei war, dass wir auf breite Zustimmung stießen.

### **Unerfüllbarer Anspruch**

Eigentlich erklärt die aktuelle Rede von der Haltung alles und nichts; es handelt sich um etwas außerordentlich Diffuses. Vielleicht liegt darin der eigentliche Grund für die enorme Beliebtheit der „Haltungsfrage“. Wie leicht kann man damit Erwartungen an eine jeweils erwünschte pädagogische Korrektheit der Erzieherinnen formulieren, Appelle an deren Selbstdisziplin und Durchhaltevermögen richten, einen Hebel für die effektive Umsetzung von pädagogischen Programmen ansetzen. Oder geht es schlicht um Einstellungen und Meinungen zu einzelnen pädagogischen Fragen? Und wie wird

der Begriff dann von denen verstanden, an die er adressiert wird? Weckt er Interesse, löst er Abwehr, Versagensgefühle oder gar ein schlechtes Gewissen aus, nämlich die geforderte „richtige Haltung“ noch nicht erlangt zu haben? Glaubt man, dass allein die Verkündung der „richtigen Haltung“ die erwünschte Wirkung haben wird?

Weil der Begriff so nebulös bleibt, ermöglicht der Hinweis auf Haltung dreierlei:

- Man kann Forderungen an andere stellen, und diese können kaum angezweifelt werden. Darin liegt auch gleich eine Krux. Es handelt sich nämlich bei der Forderung nach der „richtigen Haltung“ um einen unerfüllbaren Anspruch, der fast immer ein schlechtes Gewissen nach sich zieht. Wenn Haltung gefordert wird, ist leicht herauszuhören: „Sei anders!“ Das kann dann leicht zur Ideologie werden: „Haltung“ als pädagogisches Heilmittel für die Willigen und Abwertungskriterium für die vermeintlich Unwilligen (vgl. Schwer/Solzbacher 2014).
- Man kann sich fast immer auf der richtigen Seite wähnen. Es reicht allein der Hinweis, dass „alles eine Handlungsfrage“ sei, um Zuspruch zu erlangen.
- Man kann sich dahinter verstecken, kann behaupten – oder sich einreden – dass man die „richtige Haltung“ bereits habe, und muss nicht weiter in Details gehen. „Die Haltung“ als etwas schon fast Mysteriöses bloß zu stellen, reicht uns aber nicht aus. Wir wollen versuchen, herauszufinden worin der wahre Kern dieses strapazierten Begriffs stecken könnte.

### **Annäherung an den Begriff**

„Haltung“ hat ganz ursprünglich (germanisch „haldan“) die Bedeutung von „hüten“ und „weiden“, eben der Haltung von Tieren. Heutzutage ist die Wortfamilie, zu der die Haltung hinzurechnen ist, außerordentlich groß. Da finden sich Begriffe wie: Verhalten, Haltung annehmen, Haltungsschaden, Handlungsfehler, Handlungsnote, Einhalt gebieten, Halt!, Aufenthalt, Unterhaltung, Vorhaltungen (machen), Nachhaltigkeit, Lagerhaltung, Vorratshaltung. Andere Assoziationen sind z.B. Haltung bewahren (sich nicht gehen lassen), Halt und Haltlosigkeit, untadelige Haltung.

Hilft uns das weiter? Zumindest Fragen tauchen auf: Haltung scheint hier etwas Statisches, Feststehendes, bereits Erworbenes, Unbiegsames zu sein: Halt contra Haltlosigkeit. Auch unsere Vorstellung von Haltung als Meinung oder Einstellung hat etwas Statisches: Die habe ich halt, punktum! Es sieht es so aus, als ob Haltung und Verhalten etwas mit einander zu tun haben. Sprechen wir nicht auch von „innerer Haltung“, „wertschätzender Haltung“ oder „professioneller Haltung“. Wie zeigt sich diese aber im Handeln? Wie verhält es sich dann mit der immer wieder aufgestellten Forderung nach Handlungsänderung? Erworben und gelernt werden kann sie offenbar schon. Steht sie dann irgendwann am Ende fertig zur Verfügung?

### **Aus dem Wörterbuch**

Das sprachliche Durcheinander wird im Deutschen Wörterbuch (Wahrig 2008, S. 668) etwas geordnet. Dort wird Haltung in drei Bedeutungszusammenhänge aufgeteilt, nämlich:

1. Das Halten (von Tieren)
2. Stellung des Körpers oder eines Körperteils
3. figurativ (im übertragenen Sinne):
  - 3.1 Benehmen, Verhalten
  - 3.2 geistige Einstellung, Gesinnung
  - 3.3 Selbstbeherrschung.

Beschränken wir uns auf den 3. Bedeutungszusammenhang (→ Kasten „Aus dem Wörterbuch“) – so wird „Haltung“ in unserem Kontext ja vor allem gebraucht – wird klar: Haltung hat etwas mit dem Selbst zu tun. Das trifft auch dann zu, wenn ich versuche, den Haltungsbegriff in anderer Weise zu kategorisieren, etwa als Sammelsurium von subjektiven Theorien, vom einzelnen übernommenen ethischen Ansprüchen und daraus abgeleiteten Handlungsintentionen und -zielen. Immer bleibt unterm Strich: Haltung muss etwas sehr Subjektives, Persönliches sein.

### **Liegt der Kern in psychischen Strukturen?**

Hier kommen uns das Zürcher Ressourcenmodell (Storch 2010, 2011) und das Modell der Persönlichkeits-System-Interaktionen (Kuhl 2014, Storch/Kuhl 2013) zu Hilfe. Diese Modelle versuchen, die Haltungfrage im *Selbst* des Menschen zu finden, indem sie untersuchen, in welcher Weise die einzelnen innerpsychischen Abläufe (Körperempfindung, Gedanken, Gefühle, Unbewusstes) miteinander in Wechselwirkung mit der Außenwelt in Verbindung stehen.

Das Zürcher Ressourcenmodell (ZRM), seit 1991 an der Universität Zürich unter Leitung von Maja Storch (2010, 2011) entwickelt, geht davon aus, dass Menschen ihre Entscheidungen nicht rein rational, sondern vielmehr in einem komplexen Zusammenspiel von Kognition und Emotionen treffen. Oft ist ihnen dieses Zusammenspiel aber nicht bewusst oder gar nicht bekannt. Häufig verhalten sich Menschen dann gar nicht gemäß ihrer eigenen Ziele, sondern entsprechend äußerer Erwartungen. Dies ist dann von mehr oder weniger starkem Unbehagen bis hin zu psychosomatischen Leiden, begleitet. Oft handeln sie aber gerade nicht aufgrund oder sogar wider besseres Wissen, also in ihrem eigenen Interesse, weil starke innere Kräfte ein eigentlich sinnvolles Handeln blockieren. Daher ist der Appell, etwa eine bestimmte (wie auch immer definierte „richtige“) Haltung einzunehmen, solange zur

Wirkungslosigkeit verurteilt, wie der Einzelne Gefühl, Wissen und Erfahrung nicht in Übereinstimmung bringen kann.

Das ZRM will Menschen helfen, ihren „wahren“ Handlungsinteressen auf die Spur zu kommen und ihnen in Entscheidungen und Handlungen mehr Raum zu verschaffen. Das kann gelingen, wenn man Gefühle und Denken bewusster in Übereinstimmung bringt. Maja Storch nennt dies Selbstregulation. Das Pendant, die Selbstkontrolle, versucht dagegen, den Gefühlsanteil zu bändigen und äußeren Erwartungen gemäß gegen das eigene Gefühl zu handeln. Auf Dauer kann der Mensch nur dann gesund leben, wenn ihm mehr Selbstregulation als Selbstkontrolle gelingt. Eine bestimmte von außen erwartete Haltung auf dem Weg der Selbstkontrolle, also alleine über die „bessere“ Einsicht, zu erlangen, kann also auf Dauer nicht funktionieren.

### **Das Modell der Persönlichkeits-System-Interaktion**

Das Modell der Persönlichkeits-System-Interaktion (PSI), ab 2001 von Julius Kuhl entwickelt, versucht in ähnlicher Weise, der Handlungsfrage buchstäblich auf den Grund zu kommen, nämlich auf der Ebene der elementaren Gefühlsregungen, der Affekte. In diesem Modell verfügt der Mensch über verschiedene zusammen wirkende psychische Teilsysteme, die für sein Erleben und Handeln bedeutsam sind (vgl. Kuhl/Schwer/Solzbacher 2014; Kuhl/Strehlau 2014; Storch/Kuhl 2013). Dazu gehören die *intuitive Verhaltenssteuerung* des schnellen, weitgehend unbewussten Verhaltens, der *Verstand*, der analytisches Denken und Planen ermöglicht, der *Fehler-Zoom*, der einzelne Sinneseindrücke, Fehler und unangenehme Erfahrungen fokussiert. Das alles wird vom *Selbst* koordiniert; es verarbeitet viele Informationen parallel und ganzheitlich, gibt einen mehr unbewussten, gefühlten Überblick über die in einer Situation relevanten Lebenserfahrungen, kann komplexe Entscheidungen treffen, Probleme lösen und sich für das gegenseitige Verstehen von Menschen einsetzen.

Alle vier Teilsysteme sind in einem Menschen vorhanden. Aus der Art und Weise, wie diese zusammenspielen, ergibt sich, wie der Mensch Emotionen und Gedanken in Beziehung setzt, danach handelt und entscheidet, Allerdings hat meist eines der Systeme die „Oberhand“ und steuert das Handeln vorrangig, besonders in Stress- und Drucksituationen. Dann ist die Affektregulation unausgewogen. So kann etwa eine Person zwar von neuen Ideen begeistert sein, aber es fehlen möglicherweise die notwendigen positiven Emotionen, um diese nachhaltig in Handlung umzusetzen. Andererseits kann durch negative Affekte, Stress und Druck die ganzheitliche Sicht auf eine Situation verloren gehen („Tunnelblick“). Je gelassener man dagegen seine Affekte steuern kann, desto weniger ist man z.B. „Gefühlsüberschwemmung“ in Druck- und Stressmomenten ausgesetzt. Wenn man situationsangemessen, schnell und zuverlässig handeln will, müssen die vier Systeme ausgewogen zur Verfügung stehen. Hier bringen die Autoren den Haltungsbegriff ins Spiel: „Bezogen auf pädagogische Fachkräfte bedeutet das, dass auch ihre spezielle ‚professionelle pädagogische Haltung‘ entscheidend vom Zusammenwirken und Funktionieren dieser vier psychischen Teilsysteme abhängt“ (Kuhl/Schwer/Solzbacher, S. 86). „Haltung“ wird in diesem Modell also einerseits verstanden als *Ergebnis* der Art und Weise der selbst-

aktiven Steuerung von Affekten, andererseits dient sie zugleich als deren *Fundament*. Das Auftreten, Handeln und Argumentieren einer Person, bis hin zu ihrer Körperhaltung, kann als ein in Form gebrachtes Resultat dieser Abläufe begriffen werden. Damit ist Haltung auch sehr viel „tiefer“ und umfassender in die Psyche eingebunden als es zunächst erschien.

### **Kann man Haltung lernen?**

Diese Frage hat ihre Tücken. Versteckt sich doch dahinter möglicherweise die Vorstellung, eine Person hätte zuerst keine (oder eine falsche) Haltung müsse nun eine (oder die richtige) erwerben. Das ist nach unseren bisherigen Ausführungen Unsinn, erkennen wir doch in der Affektregulation einen Entwicklungsprozess, der spätestens mit der Geburt beginnt und lebenslang weiterläuft.

Aus der subjektiven Perspektive des Einzelnen ist *jede* Haltung „richtig“, jedenfalls sofern sie für ihn stimmig ist. Das kann gar nicht anders sein, drückt sie doch aus, wie im Individuum Körper, Denken und Gefühlswelt zusammenspielen. Eine so verstandene „richtige Haltung“ gibt einer Person tatsächlich Halt und Orientierung, hilft ihr, sich zu entscheiden und sich in komplexen Situationen zurechtzufinden. Das trifft besonders dann zu, wenn es sich um jemanden handelt, der, wie im pädagogischen Kontext üblich, das eigene Handeln reflektierend daraufhin überprüft, inwieweit es mit der persönlichen Haltung übereinstimmt. Ist dies nicht stimmig oder empfindet die Person gar einen Widerspruch zwischen Wollen, Gefühl und Handeln, empfindet sie dies unangenehm oder leidvoll. Dann entstehen je nach psychischer Konstellation Vermeidungstendenzen, psychosomatische Symptome oder auch Lösungs- und Entwicklungsimpulse (die gleichwohl nicht automatisch zu Veränderungen führen). Aus dieser Perspektive betrachtet, müssen Haltungsänderungen als ein Prozess betrachtet werden, der sich im Inneren der Person abspielt und von deren Entwicklungsbedürfnissen und -möglichkeiten abhängt. Deshalb erreichen Appelle und Forderungen und auch noch so gut formulierte Postulate in Leitbildern, Konzeptionen oder Qualitätszertifikaten solange nichts, wie die Person dem nicht *selbst* – nämlich mit ihrem *Selbst*, der psychischen Instanz, die alle Lebenserfahrungen integriert – zustimmen kann. Solchermaßen Verantwortung zugeschrieben zu bekommen, kann sich in zweierlei Weise auswirken: Die Person *kann* daran wachsen, sie kann aber auch gelähmt und entmutigt werden.

Wie kann eine Haltungsänderung oder besser -entwicklung aber gelingen?

Haltungsentwicklung verläuft vor allem über das *Selbst*. Das Selbst koordiniert Intuition, Emotion und Verstand. Es ist ständig auf der Suche danach, was zu *mir* passt. Storch und Kuhl (2013, S. 40f.) geben immerhin einen Wink, wie die Entwicklung der persönlichen Haltung unterstützt werden kann. Aus ihrer Sicht existieren zwei Wege der Haltungsentwicklung: aus eigener Kraft in der Auseinandersetzung mit persönlichen Handlungsmustern und mithilfe anderer, die einen z.B. bremsen, ermutigen oder aufmuntern, wenn das Erste schwierig wird. Wollen wir also in pädagogischen Zusammenhängen an unseren „Haltungen“ arbeiten, müssen wir Gelegenheit bekommen, uns mit unserem *Selbst* zu beschäftigen. Ja, das muss sogar erst einmal,

und zwar sowohl gedanklich wie methodisch, als wichtiger Entwicklungsmotor begriffen werden. Beständiges Fordern von „Haltungsänderungen“ hingegen lähmt den Einzelnen, weil er spürt, dass das Geforderte sich (zumindest noch) nicht in Übereinstimmung mit dem Selbst befindet.

## Lernen im Team

Überforderung und Versagensgefühle sind kein guter Nährboden für die Entwicklung von Haltungen. Daher ist es die vordringliche Aufgabe für die Professionalisierung von Erzieher/innen, Erfahrungs-, also Emotions- und Selbst-bezogene Inhalte zu thematisieren (Schwer/Solzbacher 2014, S. 220). Teamarbeit, Fortbildung und Supervision sind Settings, in denen Chancen bestehen, Haltungen mit Bedacht und ohne Bewertung durch die anderen zu reflektieren. Gelingt es, die affektiven Impulse in eine jeweils situationsangemessene Balance zu bringen – und die Arbeit daran kann Irritationen auslösen, aber auch Ideen entstehen lassen, Lust machen, einmal etwas auszuprobieren – werden die Selbstregulationskräfte der Person gestärkt. Das können u.U. lange persönliche Prozesse sein, aber das macht *nachhaltige* Entwicklung eben aus. Die Auseinandersetzung mit den eigenen persönlichen Erfahrungen kann niemals durch fachliche Vorgaben oder pure „Vermittlung“ von Wissen ersetzt werden. Wenn es um Haltungsentwicklung im Beruf geht, kann und sollte unseres Erachtens das Team eine bedeutende Rolle spielen:

- Es kann Möglichkeit bieten, Gefühle, die in einer Situation mit Kindern oder Kolleginnen eine Rolle gespielt haben, auszudrücken und mit anderen zu teilen. Das kann beispielsweise in Feedbackrunden, Lernpartnerschaften oder Supervision geschehen. Es soll also danach gefragt werden, welche Wirkung eine bestimmte Handlung auf andere hatte, sondern auch danach, wie sicher sich dabei die entsprechende Kollegin war, was sie froh gestimmt hat, was vielleicht traurig, was sie beunruhigt hat usw. und wie die anderen fühlen und denken. Letztlich geht es um die (eventuell neue) Selbstverortung innerhalb der eigenen Erfahrungen.
- Es kann Möglichkeiten eröffnen und vor allem erlauben, neue Erfahrungen zu machen, auch solche, die nicht den Erwartungen und Vorgaben des Teams entsprechen. Es braucht also ein Team, das der Unterschiedlichkeit seiner Mitglieder positiv gegenüber steht und unterschiedliche Erlaubnisse für das Handeln der Mitglieder erteilt.
- Es braucht Zeit und die Gewissheit, sich weder verbiegen, verändern noch anpassen zu *müssen*. Absolut kontraproduktiv wäre das Bemühen des Teams, einzelner Mitglieder oder die Leitung oder auch den Träger zu irgendeiner „Haltung“ überzeugen oder gar überreden zu wollen. Wird Unterschiedlichkeit gelebt, stehen sowieso unterschiedliche Sichtweisen, Überzeugungen und Handlungsmöglichkeiten zur Auswahl.

## Literatur:

- **Kuhl, Julius/Strehlau, Alexandra (2014):** Handlungspsychologische Grundlagen des Coaching. Anwendung der Theorie der Persönlichkeits-System-Interaktionen (PSI). Springer VS, Wiesbaden

- **Kuhl, Julius/Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (2014)** In: Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (Hrsg.): Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- **Schwer, Christina/Solzbacher, Claudia (Hrsg.) (2014)**: Professionelle pädagogische Haltung. Historische, theoretische und empirische Zugänge zu einem viel strapazierten Begriff. Verlag Julius Klinkhardt, Bad Heilbrunn
- **Storch, Maja (2010)**: Machen Sie doch, was Sie wollen! Wie ein Strudelwurm den Weg zur Zufriedenheit zeigt. Verlag Huber, Bern
- **Storch, Maja (2011)**: Das Geheimnis kluger Entscheidungen. Von Bauchgefühl und Körpersignalen. Piper-Verlag, München
- Storch, Maja/Kuhl, Julius (2013): Die Kraft aus dem Selbst. Sieben PsychoGyms für das Unbewusste. Verlag Huber, Bern