



Stijn van Merendonk

Motivierende Gesprächsführung

KOMPAKT

LAMBERTUS

INHALT

WAS BIETET DIESER FÄCHER?	4
WAS IST MOTIVATIONAL INTERVIEWING?	
Definition	6
Grundhaltung	6
Vier Prozesse	8
<hr/>	
KERNKOMPETENZEN	
Offene Fragen stellen	9
Reflektierendes Zuhören	11
Affirmation	13
Resümee	14
Informationen austauschen	15
<hr/>	
BASISPROZESSE	
Beziehungsaufbau und -stabilisierung	17
Die 12 Kommunikationssperren nach Thomas Gordon	19
Fokussieren – Richtung wählen	20
Change Talk erkennen	23
Auf Change Talk reagieren	25
Geeignete Fragen zur Vertiefung	27
Change talk evozieren	28
Es gibt verschiedene Techniken, Change Talk zu evozieren	28
Beispiele für evozierende Fragen	29
Ungeeignete Fragen	31
Auf Sustain Talk reagieren	32
Zuversicht stärken	35
Wann kann man zur Planung übergehen?	37
Beispiele für Schlüsselfragen	39
Einen Veränderungsplan entwickeln	40
Wie kann Commitment verstärkt werden?	43

INHALT

ZWEI ZENTRALE MOMENTE

IN EINEM GESPRÄCH

Wie beginnt man ein Gespräch?	45
Wie rundet man ein Gespräch ab?	47

HEIKLE SITUATIONEN IN DER PRAXIS

Heikle Situationen (Dissonanz) vermeiden	49
Umgang mit Dissonanz	51
Redefreudige Menschen	53
Der Wille ist da, aber die Veränderung gelingt nicht	55
Jemand, der ‚geschickt‘ wurde	57
Pessimisten und Schwarzmalen	59
Ja, aber	60
Die Expertenfalle	62
Ja sagen, aber nicht handeln	64
Energieraubende Gespräche	66
Ich spüre bei mir selbst Dissonanz/Widerstand	68
Ein Rückfall in altes Verhalten, was tun?	69
Hilfe, meine Gespräche ufern aus	71
Gespräche mit Dolmetscher	73

ANWENDUNG VON MI IN GRUPPEN

Anwendung von MI in Gruppen	75
Wichtige Aspekte bei der Anwendung von MI in Gruppen	76
Gerechte Aufteilung der Gesprächszeit	77
Verschiedenheiten respektieren und Verbindung herstellen	78
Fokussierung auf das Positive	80
Den Korrekturreflex in den Griff bekommen	82
Themenwahl in Gruppen	83
Anzeichen, dass Sie Erfolg haben	84

WIE KÖNNEN SIE SICH IN MI VERBESSERN? 85

Viele Klienten, Patienten, Studierende und auch andere Menschen, mit denen wir arbeiten, können von einer Veränderung ihres Verhaltens profitieren. Von Fachkräften wird zunehmend erwartet, in der Lage zu sein, sie zu einem für sie positiveren und damit gesünderem Verhalten zu motivieren. Aber wie funktioniert das? Und wie wirksam ist es?

Motivational Interviewing (MI) basiert auf einer Grundhaltung und umfasst Erkenntnisse und Werkzeuge zur Motivationsteigerung, mit denen nachhaltige Ergebnisse bei der Veränderung des Verhaltens erzielt werden können. Kompetenz in MI zu erwerben erfordert Zeit, Übung in realen Gesprächssituationen und Selbstreflexion. Dieser Fächer will Sie bei Ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung unterstützen.

Er wurde für Berufsgruppen entwickelt, die nach einer Einführung oder Schulung MI in der Praxis anwenden möchten. Zusätzlich zu den wichtigsten Aspekten der Theorie umfasst der Fächer praktische Fragen, 15 schwierige, aber in der Praxis häufig anzutreffende Situationen, und viele Beispielsätze. Außerdem finden Sie Tipps für die Anwendung von MI in Gruppengesprächen.

Dieser Fächer wird inzwischen von über 20.000 Anwendern genutzt. Er hat sich als ideale Gedächtnisstütze, als Quelle der Inspiration und ‚Helfer‘ in schwierigen Situationen bewährt.

Wir wünschen Ihnen effektive Interviews und hoffen, dass der Fächer ein Ansporn für Sie ist, MI weiterhin zu praktizieren und für sich zu entwickeln.

Dank an Bert Bakker, Herausgeber und Trainer bei Ekklesia Advies und die Kollegen von MINT-Ned.

Stijn van Merendonk, Trainer und MI-Experte an der ‚Academie voor Motivatie en Gedragsverandering‘, info@academiemg.nl

Dieser Fächer orientiert sich an W.R. Miller und S. Rollnick – Motiverende Gesprächsvoering: Mensen helpen veranderen (Ekklesia, 2014).* Diesem Werk wurde mit Zustimmung des Herausgebers Material entnommen.

Aus Gründen der Lesbarkeit wird im Text die männliche Form gewählt, sie bezieht sich jedoch auf Personen aller Geschlechter.

Klienten (KL) und Teilnehmer (TN) werden abgekürzt.

* Deutsche Ausgabe:

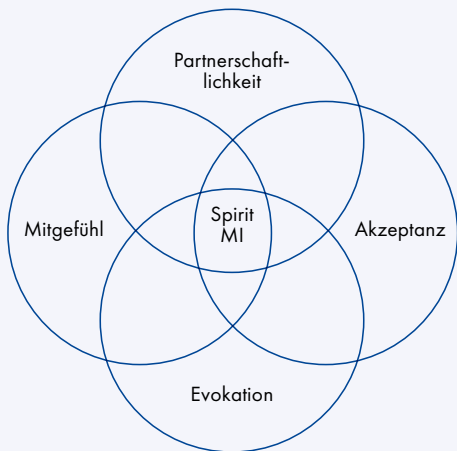
W.R. Miller/S. Rollnick, Motivierende Gesprächsführung. 4. Aufl. Freiburg i. B.: Lambertus-Verlag 2015

Definition

MI ist ein kooperativer Gesprächsstil mit dem Ziel, die Eigenmotivation einer Person und ihre Selbstverpflichtung zur Veränderung zu stärken. Die Auflösung von Ambivalenz und der Fokus auf Change Talk, der Sprache der Veränderung, sind die Grundpfeiler. Das Wohlergehen und die Autonomie des KL stehen im Vordergrund.

Grundhaltung

MI basiert auf einer Grundhaltung (*dem Spirit*). Es genügt nicht, die MI-Gesprächstechniken zu beherrschen, um ein MI-Gespräch führen zu können. Die Grundhaltung ist entscheidend. Sie umfasst vier Aspekte:



Partnerschaftlichkeit

Der KL* und der Therapeut begegnen sich als gleichberechtigte Partner. Der Therapeut verfügt über Fachkenntnisse, der KL liefert die Informationen über sich selbst, seine Lebensumstände und frühere Versuche, etwas zu verändern.

*Als ‚Klient‘ (KL) werden auch Patienten, Studierende, Personen in der Ausbildung oder andere Personengruppen bezeichnet.

Evokation

Das Ziel der Veränderung, die Gründe dafür, den Plan und die Hoffnung auf ein Gelingen trägt der KL in sich. Der Therapeut hat die Aufgabe, dies zu evozieren. Er darf dem KL nichts auftragen.

Akzeptanz

Der KL wird so angenommen, wie er ist, damit ein Raum entsteht, in dem er werden kann, wie er sein will. Seine Autonomie wird respektiert und unterstützt.

Wenn der Therapeut zum Ausdruck bringt, dass der KL auch das Recht hat, nichts zu verändern, entsteht oft Raum für Veränderung.

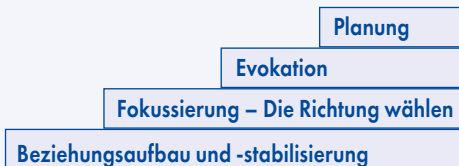
Mitgefühl

Das Wohlergehen des KL wird ausdrücklich betont. Wenn in der Grundhaltung des MI gearbeitet wird, hat der Therapeut eine geleitende Funktion, nicht die eines Lenkenden oder Folgenden.

MI umfasst vier Teilprozesse, die in einer festen Reihenfolge ablaufen, sich wiederholen oder ineinandergreifen.

- 1 Beziehungsaufbau und -stabilisierung
- 2 Fokussieren – die Richtung wählen
- 3 Evokation
- 4 Planung

Die Prozesse sind vergleichbar mit Treppenstufen: Ein Prozess baut auf dem vorangegangenen auf. Die Prozesse stehen somit nicht für sich alleine, sondern stützen einander.



Bei einem MI-Gespräch laufen Sie die Treppe nach oben (*und manchmal auch nach unten*).

- Ein gutes Arbeitsbündnis ist ausschlaggebend für Fortschritte.
- Die Evokation von Change Talk gelingt nur nach einer Fokussierung, also wenn das Ziel der Veränderung feststeht.
- Eine Planung macht nur Sinn, wenn Motivation und Vertrauen auf das Gelingen ausreichend vorhanden sind. Oftmals muss diese Basis noch evoziert, also an die Oberfläche gebracht werden.

Manchmal muss man auch die Treppe wieder hinabsteigen, um einem Prozess erneut Aufmerksamkeit zu widmen.

Grundlegende Kommunikationsstrategien

Im MI ist der flexible und strategische Einsatz von grundlegenden Kommunikationsstrategien, die ineinandergreifen, erforderlich. Fünf Kommunikationsstrategien (*ORAS+I*) gelten für alle vier MI-Prozesse:

- Offene Fragen (*open questions*) (*O*)
- Reflektierendes Zuhören (*reflective listening*) (*R*)
- Affirmation (*affirmation*) (*A*)
- Resümee (*summary*) (*S*)
- Informationsaustausch (*information exchange*) (*I*)

Das Ziel offener Fragen

- Dem KL Raum zu geben
- Interesse zu zeigen und Informationen zu erhalten
- Zur Selbstreflexion anzuregen

Wie gelingt das?

Offene Fragen beginnen nie mit einem Verb, sondern häufig mit **Wie** oder **Was** und manchmal mit **Warum**. Aber aufgepasst! Eine ‚Warum‘-Frage kann als Urteil aufgefasst werden.

Eine Alternative wäre: Was ist es, das ... oder:
Wie kommt es, dass ...

Beispiele

- Wie geht es Ihnen damit, hier zu sein?
- Wie sollen wir die Zeit heute nutzen?
- Wie kommt es, dass das für Sie wichtig ist?
- Was bedeutet das für Sie?
- Was war da anders als dieses Mal?
- Wie kommt es, dass Sie sich verändern wollen?
- Was könnte passieren, wenn Sie so weitermachen wie bisher?