

Motivierende Gesprächsführung Handout

Definition: Kooperativer, zielorientierter Kommunikationsstil zur Evokation und Begleitung von Veränderungsprozessen

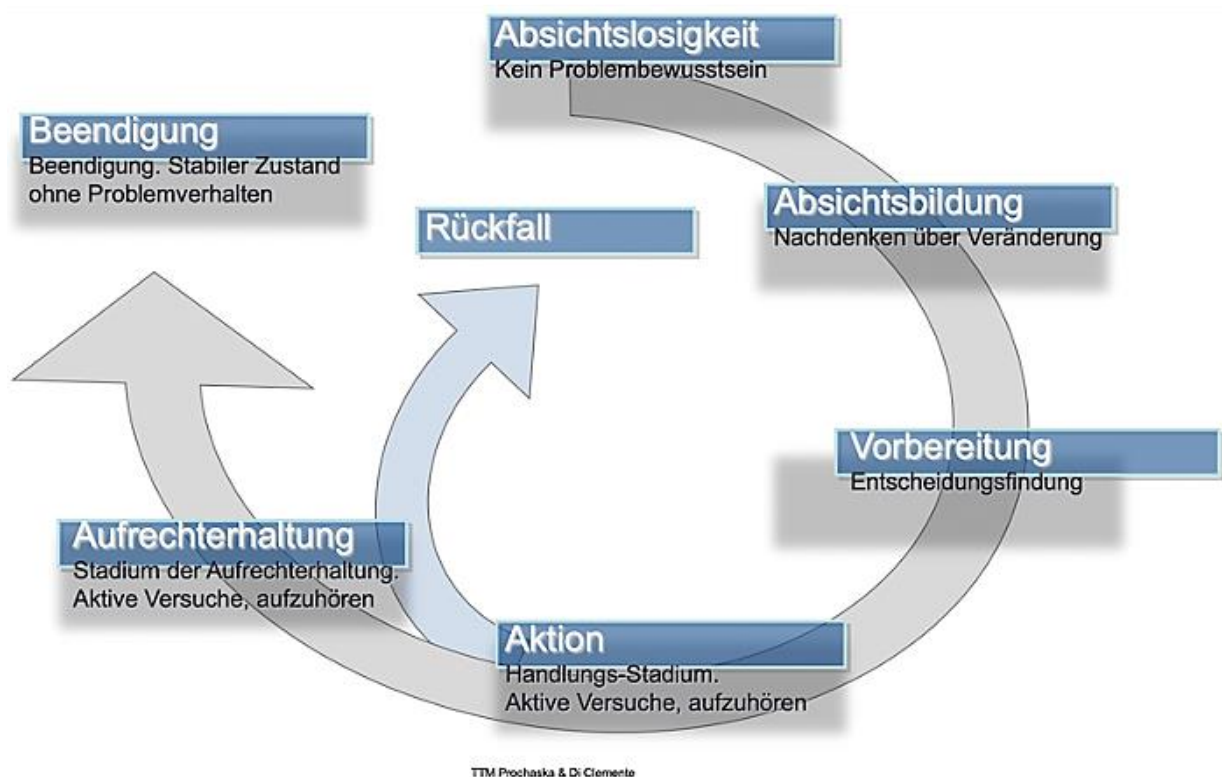
Prinzipien: Wahrung der Autonomie, partnerschaftliche Zusammenarbeit, Evokation, Akzeptanz und Mitgefühl

Ziele: Selbstwirksamkeit erhöhen, Diskrepanzen verstärken, Empathie ausdrücken (geschmeidiger Umgang mit Widerstand)

I. Transtheoretisches Modell

Verhaltensänderungen können als mehrstufiger Prozess nach dem Transtheoretischen Modell von Prochaska & Di Clemente beschrieben werden. Wird das aktuell vorherrschende individuelle Stadium der Klient*innen im Veränderungsprozess identifiziert und berücksichtigt, ermöglicht dies ein bedürfnisorientiertes Gespräch, um die Entscheidungsfindung der Klient*innen zu unterstützen, Veränderungen zu planen und umzusetzen.

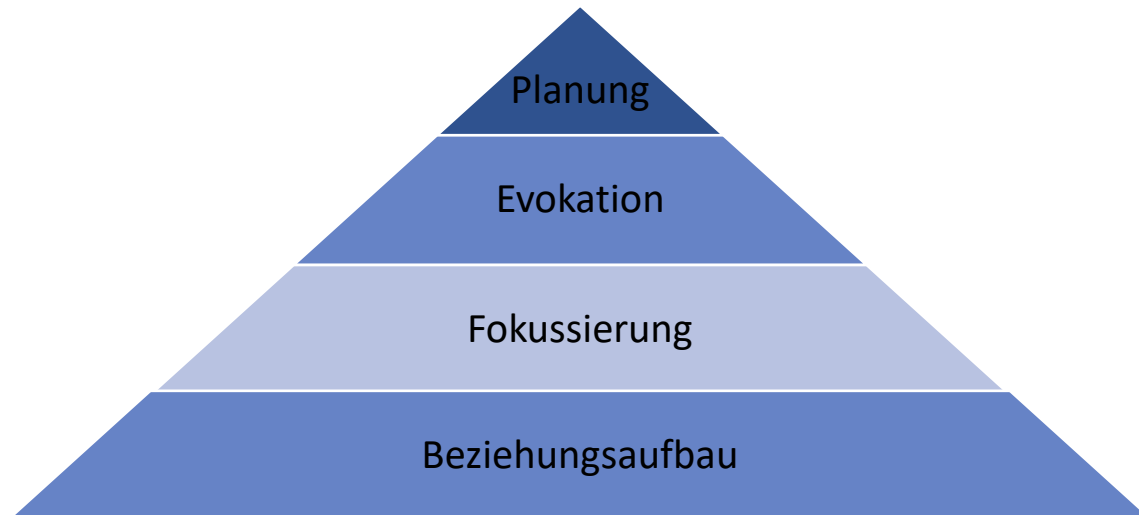
- In welchem Stadium des Veränderungsprozesses befindet sich der/die Klient*in?
- Wie kann ich ihn entsprechend unterstützen bzw. adäquat auf ihn eingehen?



II. Die 4 Basisprozesse der Gesprächsführung

Im Motivational Interviewing (MI) werden 4 aufeinander aufbauende Prozesse der Gesprächsführung unterschieden. In Einklang mit der Therapieforschung stellt der **Beziehungs-**

aufbau die wesentliche Basis dar, auf deren Grundlage eine Veränderung des Verhaltens und Erlebens im Behandlungskontext stattfinden kann. Anschließend erfolgt eine **Fokussierung** auf ein gemeinsames Thema im professionellen Behandlungskontext (z.B. Ernährung, Gesundheitsverhalten, Rauchen). Im Rahmen der Fokussierung erfolgt eine **Evokation** (Entlocken) der Gründe des/r Klient*in für eine Verhaltensänderung. Hat diese/r einen Veränderungswunsch geäußert, wird die Umsetzung gemeinschaftlich möglichst konkret **geplant** (z.B. SMART-Ziele) und festgehalten.



Techniken zur Förderung der Beziehungsgestaltung

Wo befinden sich die Klient*innen im TTM?	Technik	Beispiele für MI bezogene Umsetzung
Gesprächseinstieg & generell wichtig für die Beziehungsgestaltung Akronym (engl.) – OARS: <ul style="list-style-type: none"> • Open questions • Affirmation • Reflection • Summary 	Offene Fragen	Was möchten Sie erreichen?
	Würdigung	Sie sind schon weit gekommen.
	Reflexion	<i>Aktives Zuhören 1: wörtliches Wiederholen</i> <i>Aktives Zuhören 2: sinnhaftes Wiederholen</i> <i>Aktives Zuhören 3: zugrundliegende Gefühle spiegeln</i>
	Zusammenfassungen	Wenn ich es richtig verstanden habe, möchten Sie 1, 2, 3, 4...

III. Ambivalenz-Waage

Klient*innen, die ihr Verhalten nicht ändern, verfügen laut MI nicht über einen Mangel an Motivation, sondern befinden in einer starken Ambivalenz (A) zwischen den Vor- und Nachteilen verschiedener Verhaltensalternativen, ohne eine Entscheidung treffen zu können. Dies ist vergleichbar mit einem Tauziehen – trotz hoher Kraftanstrengung ist keine Bewegung möglich. Zieht der/die Behandler*in (z.B. durch Anweisungen oder Vorschläge) argumentativ an einer Seite des Taus, wird der/die Klient*in die Gegenposition einnehmen, um das Gleichgewicht wieder herzustellen (Korrekturreflex). Demgegenüber kann die Auflösung der Ambivalenz durch eine Reflexion der Gründe für den Status quo (sustain talk, ST) und eine Förderung der Auseinandersetzung mit den Gründen, die für eine Verhaltensänderung (change talk, CT) sprechen, unterstützt werden.



Hilfreiche Techniken des MI entsprechend der Phasen des Transtheoretischen Modells

Wo befinden sich die Klient*innen im TTM?	Technik	Beispiele Umsetzung
Kein Veränderungswunsch erkennbar (Absichtslosigkeit): Sustain Talk	Direkte Reflexion	Aktives Zuhören 1-2.
	Erweiterte Reflexion	Äußerungen zugespitzt wiederholen.
	Zweiseitige Reflexion	Einerseits berichten Sie von (Sustain) andererseits benennen Sie auch (Change)...
	Betonung der Autonomie	Selbstverständlich ist es Ihre Entscheidung...
	Reframing (anderen Blickwinkel einnehmen)	Sie bezeichnen Ihre X als Schwäche. Gleichzeitig kann man aber auch sagen, dass X in Ihrem Leben dafür gesorgt hat, dass....
	Zustimmung mit einer Wendung	Sie haben Recht, Sie können genauso weitermachen, es ist eigentlich kein Problem. Lassen Sie uns zuerst schauen wie es in Ihrem Job weitergehen soll...
	Schwung holen	Sie berichten Sie brauchen einen Job. Gibt es an Ihrer Arbeitslosigkeit auch Seiten, die Sie genießen können?
	Sich auf die Seite des/der Klient*in stellen	Sie berichten, dass Sie in Ihrer Situation... (ausführliche Ist-Situationsanalyse, damit diese ge-

		würdigt wird bevor es zu Change gehen kann).
Wo befinden sich die Klient*innen im TTM?	Technik	Beispiele für MI bezogene Umsetzung
Schwacher Veränderungswunsch (Förderung der Absichtsbildung): Change Talk evozieren	Ziele und Wertvorstellung erkunden	Warum wäre es wichtig für Sie, Verhalten X zu ändern?
	Wichtigkeit erkunden	Wichtigkeitsrating: Auf einer Skala von 1 (wenig) - 10 (sehr): Wie wichtig wäre für Sie, X zu verändern?
	Vorschau halten	Was wäre bei Beendigung von Verhalten X anders? Positive Zukunft imaginieren.
	Rückschau halten	Was war vor Verhalten X anders? Positive Vergangenheit imaginieren.
	Extrementwicklungen erfragen	Was würde passieren, wenn es so weitergeht wie bisher? (sowohl Verhalten X beibehalten, als auch verändern). Wunderfrage: Woran würden Sie merken, dass sich... verändert hat?
	Arbeit mit Ambivalenzen	Vor- und Nachteile der Veränderung bzw. Beibehaltung des Verhaltens eruieren; MI: Waagen-Modell Verhaltenstherapie: 4-Felder-Schema
	Gründe explorieren	Was wäre anders, wenn Verhalten X nicht wäre?
Ambivalenz/mittlerer Veränderungswunsch (Absichtsbildung): Vorbereitender Change Talk	Wunsch	Was wünschen Sie sich in Bezug auf Ihr Verhalten?
	Fähigkeit	Was für Fähigkeiten haben Sie um dies zu erreichen?
	Grund	Was ist der Grund für die erwünschte Veränderung?
	Notwendigkeit	Wie dringlich ist die Veränderung? Wichtigkeitsrating, z.B. von 1 bis 10.
Ambivalenz ist überwunden (Vorbereitung): Mobilizing Change Talk	Zustimmung	Können Sie es sich so vorstellen?
	Aktive Umsetzung	Was kann Ihnen dabei helfen es so umzusetzen?
	Selbstverpflichtung	Was tun Sie als nächstes?
	SMART (e) Zielesetzung beachten, Milestone Plan erstellen	Spezifisch Messbar Attraktiv Realistisch Terminiert

IV. Stärkung der Selbstwirksamkeitserwartung (confidence talk)

Häufig besteht zwar ein Veränderungswunsch, jedoch fehlt das notwendige Zutrauen in die eigenen Fähigkeiten zur Veränderung. Bisherige Routinen müssen verändert werden, ohne die Sicherheit, dass die zusätzlichen Anstrengungen erfolgreich sein werden. Diese Unsicherheiten können zu jedem Zeitpunkt der Veränderung auftreten, sogar während der Auf-

rechterhaltungsphase, wenn die neuen Verhaltensweisen gegen konkurrierende Interessen behauptet werden müssen.

Eine Würdigung bereits erfolgter Schritte, der Rückbezug auf Stärken und vergangene Erfolge schaffen Selbstvertrauen und ermöglichen einen ressourcenfokussierten Blick auf die angestrebte Veränderung.

Wo befinden sich die Klient*innen im TTM?	Technik	Beispiele für MI bezogene Umsetzung
Unabhängig von der Stärke des Veränderungswunsches	Würdigung	Sie beschreiben, dass Sie Ihren Alkoholkonsum in den letzten Monaten um die Hälfte reduzieren konnten!
	Evokatives Fragen	Was hat Ihnen beim letzten Mal geholfen?
	Zuversichtsrating	Auf einer Skala von 1 (wenig) bis 10 (sehr), wie zuversichtlich sind Sie X ändern zu können?
	Rückblick auf vergangene Erfolge	Gibt es ein Erlebnis in der Vergangenheit, bei dem Sie auf sich selber Stolz waren etwas erreicht zu haben?
	Ansprechen persönlicher Stärken	Sie berichten, dass es für Sie nie ein Problem dargestellt hat, diese Situation zu meistern. Das ist nicht selbstverständlich.
	Brainstorming	Lassen Sie uns überlegen was Sie tun könnten. Was denken Sie?
	Weitergabe von Informationen	Darf ich Ihnen erzählen was andere Patienten in diesem Falle schon versucht haben?
	Reframing (anderen Blickwinkel einnehmen)	Sie bezeichnen Ihre X als Schwäche. Gleichzeitig kann man aber auch sagen das X in Ihrem Leben dafür gesorgt hat...
	Hypothetische Änderungen	Stellen Sie sich für einen Augenblick vor, Sie könnten geheilt werden. Was würden Sie dann tun?

V. Umgang mit Dissonanz

Grundregel: Widerstand niemals mit Widerstand begegnen, sondern Anerkennung der Wahrnehmung, Gefühle und Meinungen des/r Klient*in

Widerstand zeigt sich häufig bereits in der Körperhaltung, Gestik oder Mimik des Gegenübers und zeigt zunächst lediglich an, dass sich die Ziele der/s Klient*in von denen des/r Behandler*in unterscheiden. Da die Hintergründe vielfältig sind (z.B. frühere Misserfolge, negative Erfahrungen im Gesundheitswesen, Gefühl unzureichender Wertschätzung oder Autonomie im Gespräch), lässt sich Widerstand nicht völlig vermeiden.

Eine konstruktive Auseinandersetzung mit dem Widerstand der/s Klient*in anstelle des Festhaltens an der eigenen Agenda ist zentral, um dennoch einen Beziehungsaufbau zu ermöglichen. Dies kann sowohl eine Zurücknahme im Sinne aktiven Zuhörens beinhalten als auch die gezielte Thematisierung der Wahrnehmung, s. Techniken zum Umgang mit Sustain Talk.

Wo befinden sich die Klient*innen im TTM?	Technik	Beispiele für MI bezogene Umsetzung
Auftreten von Dissonanz	Würdigung	Durch Aktives Zuhören 2. und 3.
	Fokus verschieben	Sie haben Recht, lassen Sie uns erst einmal schauen, wie Sie die nächsten Tage planen.
	Um Entschuldigung bitten	Es tut mir leid. Ich wollte Sie nicht unter Druck setzen.
	Autonomie betonen	Selbstverständlich entscheiden Sie alleine, wie es weitergeht.
	Reflexion	Sie berichten, dass Sie das alles unter Druck setzt und gerade zu viel für Sie ist.

MERKE Akronym (engl.) – RULE	Resist (Widerstehe deinem Korrekturreflex) Understand (Ergründe die Motivation des/r Klient*in) Listen (Höre dem/r Klient*in zu) Empower (Hilf dem/r Klient*in sich selbst zu befähigen)
--	---