



## **Motivierende Gesprächsführung**

- 1. Einleitung**
- 2. Empathie**
- 3. Veränderung ist ein Prozess**
- 4. Motivation / Wichtigkeit und Zuversicht**
- 5. Ambivalent und Diskrepanz**
- 6. Störungen im Kontakt**

### **1. Einleitung**

William R. Miller und Stephen Rollnick stellten schon in den 80er Jahren eine Art der Gesprächsführung vor, die es möglich macht, Menschen bei wichtigen Veränderungen ihrer Haltungen, Gewohnheiten und ihres Lebensstils effektiv zu unterstützen und die dazu notwendige Motivation zu fördern. Sie nannten diese Gesprächsform Motivational Interviewing (MI). Beschäftigte im sozialen und medizinischen Bereich profitieren seither von den Möglichkeiten dieser Methode. In Deutschland nahm MI zuerst in der Suchthilfe Einzug, wo es schnell zur Standardmethode bei Begleitung suchtkranker und gefährdeter Klientinnen und Klienten wurde. In den letzten Jahren findet MI nun auch in Europa Einzug in den Medizinischen Bereich.

In der ginko-Stiftung für Prävention, wurde in den vergangenen 12 Jahren mit immenssem Engagement daran gearbeitet, Motivierende Gesprächsführung für spezielle Zielgruppen im sozialen und schulischen Bereich zu adaptieren. Mit „Move“ gelang es Fortbildungen zu konzipieren, die auf die speziellen Vorerfahrungen von Lehrerinnen, Erzieherinnen, Sozialarbeitern oder Beratern zugeschnitten sind. Mit großem Erfolg werden diese Move-Fortbildungen im In- und Ausland durchgeführt.

Während meiner Tätigkeit in der ginko Stiftung für Prävention, lernte ich Move kennen und erhielt Ausbildungen zum Move -anwender, Trainer und Ausbilder. Seit 8 Jahren bin ich in der Ausbildung von Anwendung und Trainerinnen tätig. Natürlich nutze ich MI und Move auch in meiner beratenden und therapeutischen Arbeit in meiner Praxis und der Beratungsstelle der ginko Stiftung.

Ich möchte Ihnen hier die Grundzüge der Motivierenden Gesprächsführung etwas näher bringen und damit zum besseren Verständnis dieser enorm hilfreichen Methode beitragen.



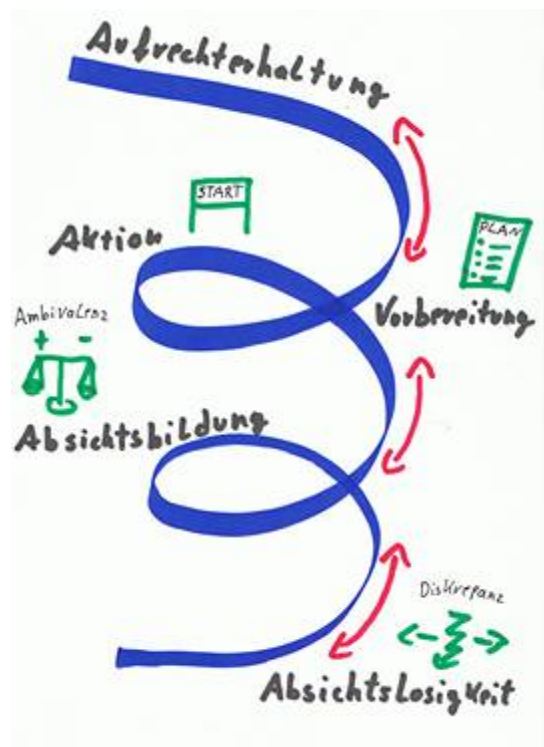
## 2. Empathie

Im Grundsatz beruht die motivierende Gesprächsführung auf den Prinzipien der klientenzentrierten Gesprächsführung, die von Carl Rogers entwickelt wurde. William R. Miller und Stephen Rollnick ist es gelungen diese so zu modifizieren, dass sie auch für kurze Gespräche (zwischen Tür und Angel Gespräche) angewendet werden kann und die Motivation gezielt fördert. Eine gleichberechtigte Basis zwischen Klienten und Berater/in, also Gespräche auf gleicher Augenhöhe sind eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Anwendung.

## 3. Veränderung ist ein Prozess

Veränderung findet nur selten plötzlich, als einmaliges Ereignis, statt. In den meisten Fällen ist sie ein Prozess der über einen Zeitraum verschiedene Phasen durchläuft. James O. Prochaska hat ein Modell entwickelt, das diesen Veränderungsprozess beschreibt.

Prochaska befragte hunderte sog. Selbstveränderer, gemeint sind Menschen die ein Verhalten z.B. Tabakkonsum ohne professionelle Hilfe verändert haben. Die Ergebnisse dieser Befragungen und die Erkenntnisse aller psychologischen und psychotherapeutischen Forschung flossen in sein Phasenmodell der Verhaltensveränderung ein.



### Die Phasen der Veränderung

**Absichtslosigkeit:** keine Absicht etwas zu verändern, kein Problembewusstsein oder mangelnde Zuversicht (Resignation)

**Absichtsbildung:** Ambivalenz, Unentschlossenheit, wachsendes Problembewusstsein (Nachdenkphase)

**Vorbereitung:** Konkretisierung der Veränderungsabsicht, möglicher Ziele und Teilschritte (Planungsphase)

**Aktion:** konkrete Umsetzung, sensible Phase weil nun Mängel in der Planung sichtbar werden, ggf. werden Nachbesserungen notwendig.

**Aufrechterhaltung:** Veränderung ist zufriedenstellend und soll nun für längere Zeit beibehalten werden.



### **Aus diesem Modell ergeben sich einige Prinzipien:**

1. Veränderung vollzieht sich in Phasen, welche die betreffende Person durchläuft.
2. Es ist nicht sinnvoll eine Phase einfach zu überspringen. Das würde die Motivation destabilisieren.
3. Interventionen und Hilfen sollen der Phase angepasst sein, in welcher sich der/ die Klientinnen oder Klienten befinden. Man könnte sagen das Unterstützerinnen und Unterstützer die Klienten in der Phase abholen in der sie sich gerade Befinden.
4. Veränderung vollzieht sich in kleinen, wohlgestalteten Schritten.

Das Transtheoretische Modell (TTM) erlaubt es uns die Verhaltensveränderung geordneter zu betrachten und erleichtert die erfolgversprechende Intervention und Hilfe.

## **4. Motivation**

Im Sinne der motivierenden Gesprächsführung, ist Motivation weniger ein innerer Zustand den die Klienten mitbringen, sondern vielmehr ein zwischenmenschlicher Prozess. Das bedeutet Motivation entsteht im Kontakt zu anderen. In einer helfenden Beziehung ist die Förderung von Motivation eine der wichtigsten Aufgaben, denn ohne Motivation gbt es keine stabile Veränderung. Was schlägt nun die motivierende Gesprächsführung vor, wie Motivation gefördert werden kann?

1. Ein empathischer, zugewandter Gesprächsstil
2. Wichtigkeit der Veränderung herausarbeiten
3. Zuversicht stärken, das eine Veränderung gelingen kann
4. Selbstmotivierende Aussagen hervorheben oder hervorrufen
5. Ambivalenzen in den Prozess einbeziehen und bearbeiten
6. Diskrepanzen zwischen Einstellungen, Wünschen und Verhalten sichtbar machen

Gelingt es diese Prinzipien zu berücksichtigen, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass wir unseren Klienten helfen können ihre Motivation zu stabilisieren und tragfähig zu machen.



## 5. Ambivalenzen und Diskrepanzen



Die Überschrift könnte auch heißen „wertvolle Widersprüche“. Diskrepanzen sind Widersprüche im Denken und fühlen, im Wollen und Handeln, in Einstellungen und Verhalten. Es geht also um Widersprüche in der Person selbst. Diese Widersprüche sind nicht selten noch gar nicht bewusst. Werden sie auf eine wertschätzende Weise bewusst gemacht, kann eine Veränderung sehr an Wichtigkeit gewinnen und damit Motivation entstehen.

Ambivalenzen zeichnen sich dagegen durch ein hin- und hergerissen sein aus, das sehr bewusst ist. Ambivalenzen lassen das Gefühl von Unentschiedenheit und Unfähigkeit zu handeln aufkommen. Das kann sehr unangenehm sein.

Motivierende Gesprächsführung sieht Ambivalenzen als natürlichen Begleiter von Entscheidung und Veränderung und integriert sie in den Motivationsprozess.

## 6. Störungen im Kontakt



Störungen, Widerstand, Reaktanz entstehen im Kontakt. Wurden Ambivalenzen nicht gewürdigt, wurde die Veränderungsphase falsch eingeschätzt und daher die falsche Intervention gewählt, waren wir zu schnell..., dann können Störungen entstehen. Diese sind kein Drama und können genutzt werden, denn auch in Reaktanz oder Widerstand steckt Energie und Motivation. Wichtig ist es vor allem im Kontakt zu bleiben. Die Motivierende Gesprächsführung bietet hier ein paar einfache zu erlernende Strategien an.

Ich hoffe Sie haben in dieser kurzen Übersicht einen kleinen Eindruck von der Herangehensweise der motivierenden Gesprächsführung gewonnen. Wichtig ist noch zu sagen, dass Motivierende Gesprächsführung wie jede auf Empatie setzende Methode, weniger eine Technik als vielmehr eine Haltung ist. Die Fortbildungen sind also immer auch eine Haltungsschulung.

Ich wende die motivierende Gesprächsführung im Rahmen meiner Praxis und in meiner Tätigkeit in der Beratungsstelle der ginko Stiftung für Prävention. In allen Arbeitsbereichen empfinde ich diese Methode als sehr erleichternd und bereichernd.



Wenn Sie wissen möchten welche Trainings ich anbiete, schauen Sie einfach auf meiner Homepage die Seite Seminare und Vorträge an.

Hans-Jürgen Haak