

# Tanzen statt Ringen

Haltungen und  
Arbeitsweisen  
der motivierenden  
Gesprächsführung

Klaus Rauscher  
17.11.2016

**Denken Sie bitte an eine Situation,  
in der Sie jetzt ambivalent sind!**

## Mögliche Reaktionen

- Überforderung
- Stress
- Ärger
- Druck
- sich unverstanden fühlen
- sich überrumpelt fühlen
- aus dem Kontakt treten (die Übung abbrechen)
- Wut auf den Vortragenden
- etc.

## Mögliche Bedürfnisse

- Zeit
- Raum, um sich mit dem Thema auseinander setzen zu können
- Verständnis f. Person & Situation
- Interesse von Seiten des Vortragenden
- Wertschätzung
- Akzeptanz f- die Situation
- kein Entscheidungsdruck
- etc.

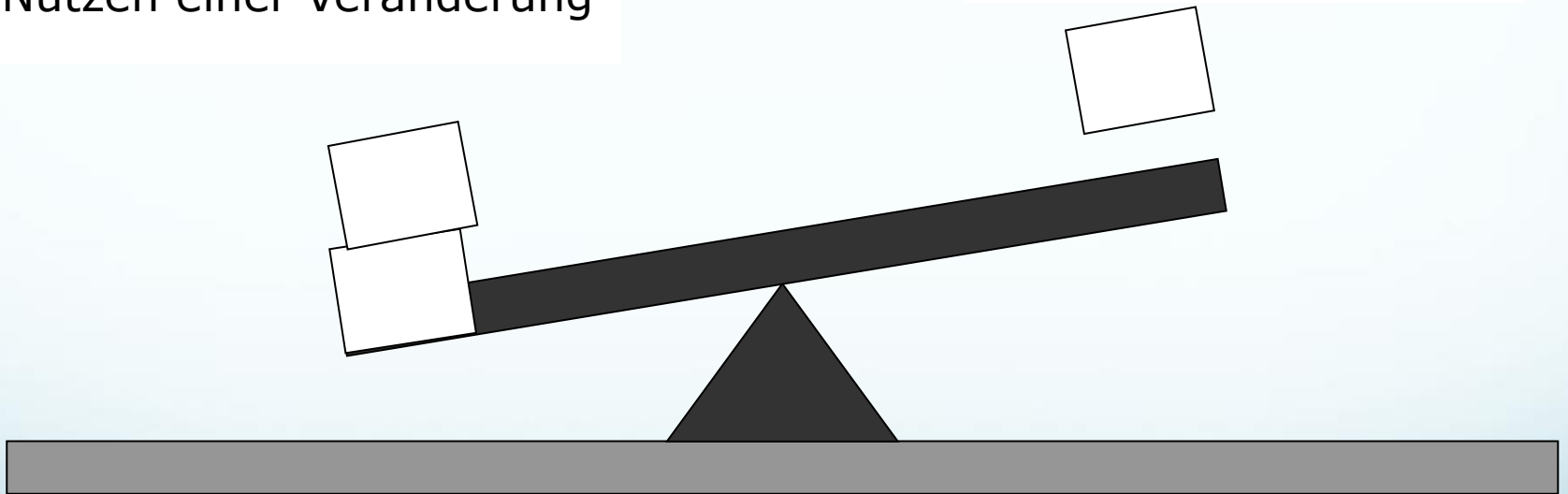
# Ambivalenz

- ✧ Ambivalenz ist in Ordnung und völlig normal
- ✧ Ambivalenz ist ein natürlicher Schritt im Prozess der Veränderung
- ✧ Ambivalenz veranlasst uns, eine Situation weiter zu explorieren
- ✧ Ambivalente Personen vermischen Change Talk-Aussagen (→ argumentiert Veränderung) mit Sustain Talk-Aussagen (→ argumentiert Status Quo)
- ✧ Es ist möglich und notwendig mit Ambivalenz zu arbeiten

# Die Entscheidungswaage

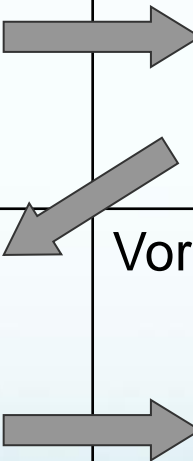
Kosten des Status Quo,  
Nutzen einer Veränderung

Kosten einer  
Veränderung,  
Nutzen des Status Quo



# Die Entscheidungswaage

Nicht Veränderung (Status quo)	Veränderung
Vorteile:	Nachteile:
Nachteile:	Vorteile:



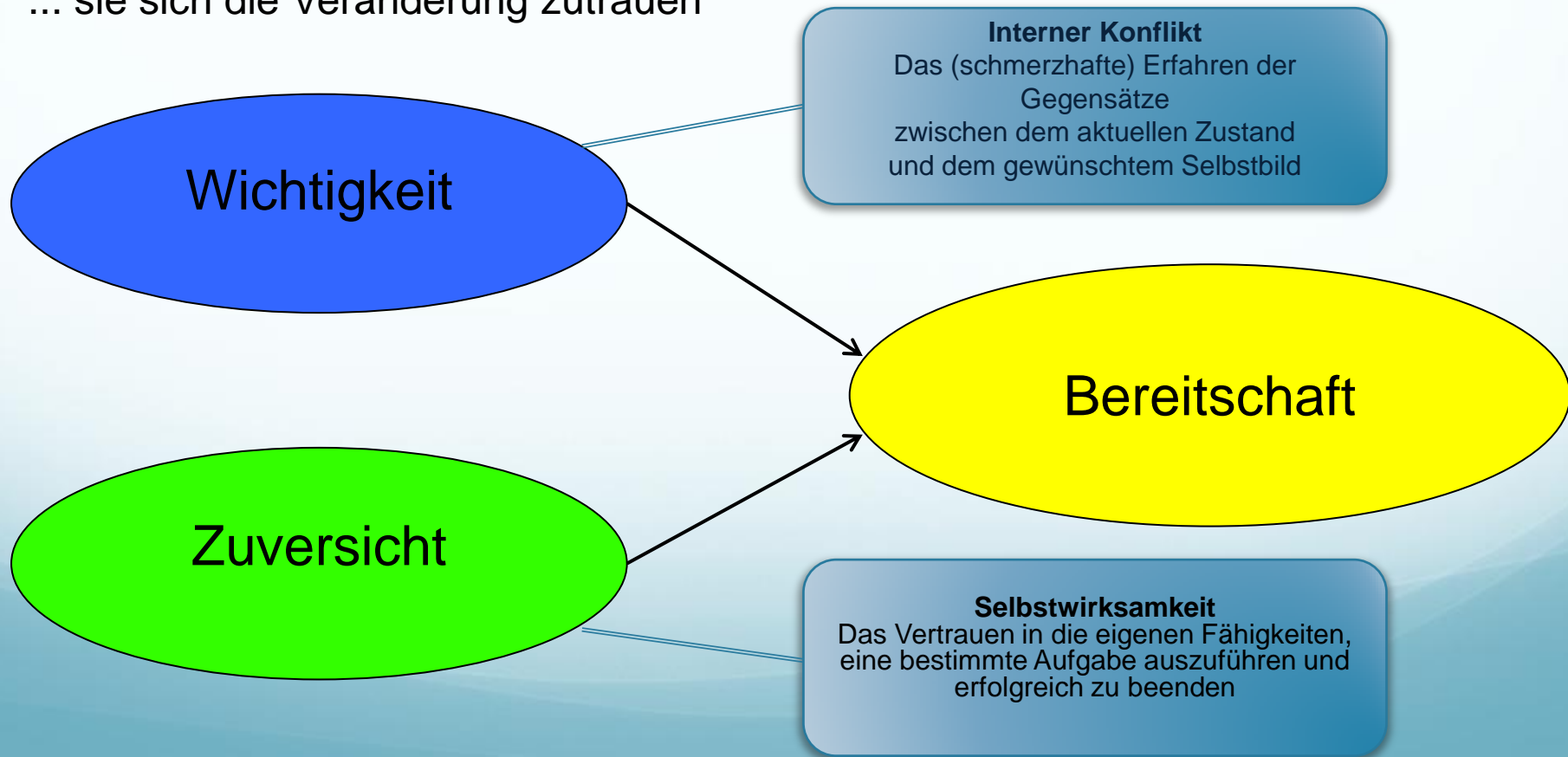
The diagram features a central vertical line that divides the table into two columns. Three grey arrows are positioned along this line: one pointing right from the top-left cell to the top-right cell, one pointing left from the top-right cell to the bottom-left cell, and one pointing right from the bottom-left cell to the bottom-right cell.

# Faktoren der Veränderung

Die Bereitschaft von Menschen, sich zu verändern, ist erhöht, wenn:

... ihnen die Veränderung wichtig ist

... sie sich die Veränderung zutrauen



# Dringlichkeitsskala

Wie sehr fühlen Sie sich **bereit** die angezeigte Änderung auszuführen?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überhaupt nicht		Ein wenig			Ziemlich		Sehr		Sehr stark	

Wie **zuversichtlich** sind Sie, dass Ihnen die angezeigte Veränderung gelingt?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überhaupt nicht		Ein wenig			Ziemlich		Sehr		Sehr stark	

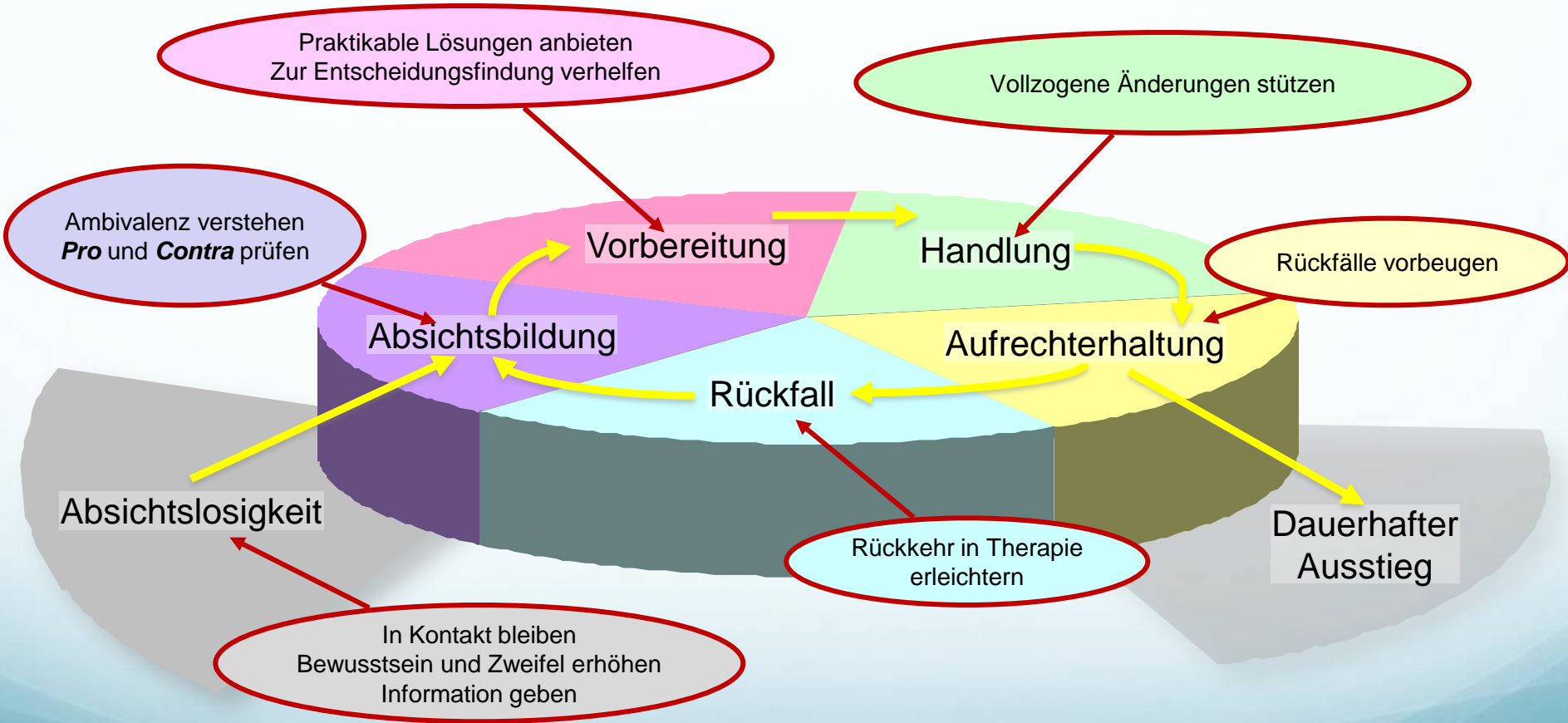
Wie sehr **stört** Sie Ihre aktuelle Situation?

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Überhaupt nicht		Ein wenig			Ziemlich		Sehr		Sehr stark	



# Stadienmodell der Veränderung

Transtheoretisches Modell von Prochaska/DiClemente



# Was ist Motivierende Gesprächsführung?

Motivierende Gesprächsführung ist nicht  
miteinander ringen, Motivierende Gesprächsführung ist  
nicht miteinander ringen,...

**Motivierende  
Gesprächsführung  
ist nicht  
miteinander  
ringen,...**

# Was ist Motivierende Gesprächsführung?

**...sondern  
miteinander  
tanzen**

# Was ist Motivierende Gesprächsführung?

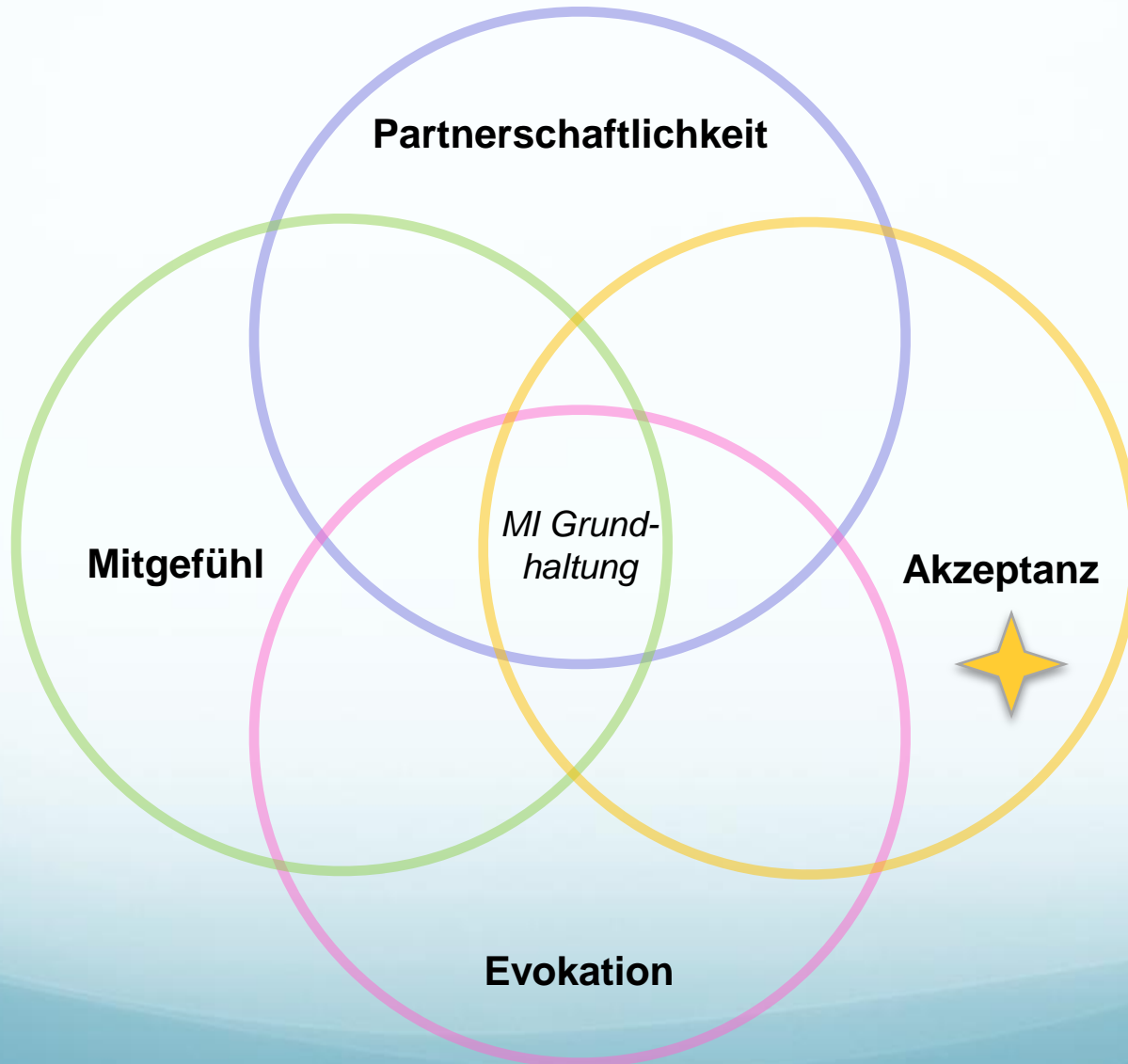
Motivierende Gesprächsführung ist ein kooperativer Gesprächsstil, mit dem wir einen Menschen in seiner eigenen Motivation zur und seinen eigenen Engagement für Veränderung stärken können.

(Miller & Rollnick 2013)

Bei MI geht es darum, abzurufen und herauszuarbeiten was bereits vorhanden ist, und nicht darum, Fehlendes hinzuzufügen.

(Miller & Rollnick 2013)

# Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung



# Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – **Partnerschaftlichkeit**

MI ist etwas, das wir gemeinsam mit einem anderen Menschen tun – eine aktive Zusammenarbeit zwischen Experten. Jeder Mensch ist der beste Experte in Dingen, die ihn selbst betreffen.

Der Therapeut versucht, eine positive zwischenmenschliche Atmosphäre entstehen zu lassen, die der Veränderung förderlich ist, sie aber nicht erzwingt.

MI ist etwas, das „mit“ einem und „für“ einen Menschen geschieht.

# Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – **Akzeptanz**



# Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – **Akzeptanz**

- ✧ **Bedingungsfreie Wertschätzung** ist nicht an Bedingungen geknüpft; Respekt vor dem anderen, der seinen eigenen Wert hat.
- ✧ **Empathie** ist das Interesse an der Innenperspektive des anderen und das Bemühen, diese zu verstehen, um die Welt mit seinen Augen sehen zu können.
- ✧ **Autonomie** anerkennt und respektiert die Eigenständigkeit des Einzelnen und billigt ihm das Recht zu, seinen Weg selbst zu finden und traut ihm dies auch zu.
- ✧ **Würdigung** anerkennt die Stärken und Anstrengungen/Bemühungen der Person.

*The curious paradox is that when I accept myself just as I am, then I can change. (Carl R. Rogers)*



# Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – Evocation

Es wird angenommen, dass Ressourcen und Motivation zur Veränderung im Klienten selbst vorhanden sind.

Diese intrinsische Motivation zur Veränderung wird durch Einbeziehung der Wahrnehmungen, Ziele und Werte des Klienten verstärkt.

Vgl.:

education = (heraus)ziehen

evocation = hervorlocken,  
herauskitzeln

The teacher who is indeed wise  
does not bid you enter the house of  
**his wisdom,**  
but rather leads you to the threshold of  
**your own mind.**  
(Kahlil Gibran)

## Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – **Mitgefühl**

Mitgefühl zeigt sich darin, dass wir das Wohlbefinden des anderen aktiv fördern und seinen Bedürfnissen Priorität einräumen.

Mitgefühl bedeutet, sich bewusst für das Wohl anderer einzusetzen und in ihrem besten Interesse zu handeln.

**Mitgefühl ist der Wunsch,  
dass andere Lebewesen frei von Leiden sind**  
(Dalei Lama)

# Grundtechniken & Prozesse



# Grundtechniken & Prozesse

- Offene Fragen
- Reflektieren
- Würdigen
- Zusammenfassen
- (→ Informationen Austauschen)



# Zielgerichtetes Einsetzen der Techniken

Offene Fragen stellen

Aktives Zuhören

Würdigen

Zusammenfassen

(Informationen austauschen)

***Change Talk***

# Sprache der Veränderung – Change Talk

- ★ Change Talk sind jegliche Aussagen der Person, die in Richtung Veränderung gehen  
*(Vorteile der Veränderung, Nachteile des Status Quo; Wichtigkeit und Werte; Wille zur Änderung; Besorgnis über das aktuelle Verhalten; Vertrauen und Optimismus, die Veränderung umzusetzen)*
- ★ Eigene Argumente des Klienten wichtig
- ★ Hauptsächlich in der Prozessphase des Evoking
- ★ viel Change Talk erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Veränderung

*Die Direktivität der Motivierenden Gesprächsführung ist, bei der Person Change Talk (Veränderungssprache) **gezielt** hervorzurufen.*

# Offene Fragen stellen

- ✧ Erlauben keine kurzen Ja/Nein Antworten
- ✧ Bestimmen die Antwort nicht voraus
- ✧ Konzentrieren die Aufmerksamkeit und den Interventionsfokus des Beraters beim Klienten
- ✧ Erleichtern die Miteinbeziehung und regen den Klienten zum Sprechen an

***Dem Klienten soll die Möglichkeit  
gegeben werden, seine (problematische)  
Situation so frei wie möglich zu betrachten.***

***Offene Fragen dienen nicht dazu, dem Berater mehr Wissen zu  
verschaffen, sondern den Klienten zum Denken anzuregen!***

# Offene Fragen stellen

## Offene Fragen

*Wie siehst du die Situation?*

*Was besorgt dich an deinem aktuellen Verhalten?*

*Welche Vorteile hat der Konsum / die Abstinenz für dich?*

*Was glaubst du denken deine Freunde darüber?*

*Welche Strategien waren in der Vergangenheit hilfreich?*

*Wie kann ich dir behilflich sein?*

*In welchen Situationen ist es ein Problem?*

*etc.*

## Wenig geeignete Fragen

### **Geschlossene Fragen**

(verlangen Ja/Nein Antworten)

*Geht es dir gut?*

### **Informationsfragen**

(verlangen Informationen)

*Wo bist du aufgewachsen?*

### **Verhörfragen**

(beginnen mit Warum..., Wieso...)

*Warum warst du nicht beim Arzt?*

### **Alternative Fragen**

(Setzen eine Wahl vor)

*Trinkst du lieber Wein oder Bier?*

### **Zu offene Fragen**

(zu generell)

*Was denkst du über das Leben?*



# Reflexionen/aktives Zuhören

- ✧ Kernkompetenz des Motivational Interviewing
- ✧ Wichtiges Instrument, um Verständnis und Akzeptanz zu vermitteln und so ein empathisches Gesprächsklima zu erzeugen
- ✧ Reflexionen sind Aussagen, die dem Klienten zurückgegeben werden: Sie drücken aus, was der Berater hört, glaubt verstanden zu haben und/oder auf der Verhaltensebene wahrnimmt,... und zwar in Form einer **Feststellung!**

## Einfache Reflexionen

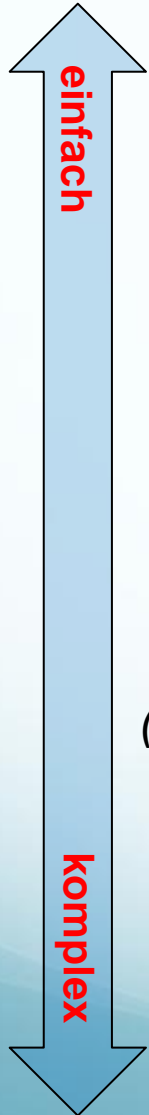
Was hat die Person gesagt?

## Komplexe Reflexionen

Was meint die Person?  
Was möchte sie ausdrücken?

- den Gedanken fortführen
- anderen Bedeutungsaspekt geben
- Fokus verschieben
- Abschwächen oder Erhöhen

# Aktives Zuhören - Zusammenfassung



## Einfache Reflexion

(K) „Na ja..., jetzt beginne ich ein wenig besorgt zu sein...“

(B) „Du bist besorgt.“ (Feststellung)

## Umschreiben

(K) „Na ja..., jetzt beginne ich ein wenig besorgt zu sein...“

(B) „Es gibt einige Dinge, die dir so (überhaupt) nicht mehr passen.“

(Feststellung)

## Neuformulierung

(K) „Na ja..., jetzt beginne ich ein wenig besorgt zu sein...“

(B) „Der Gedanke, du könntest deinen Konsum nicht mehr unter Kontrolle haben und die Arbeit verlieren, beschäftigt dich.“ (Feststellung)

## Gefühle reflektieren

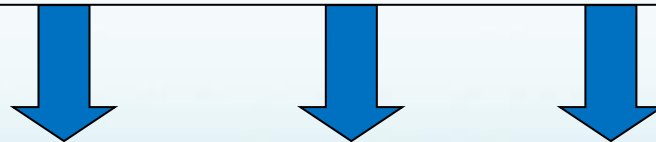
(K) „Na ja..., jetzt beginne ich ein wenig besorgt zu sein...“

(B) „Diese Situation macht dir Angst.“ (Feststellung)

# Würdigen/Bestätigen

## Ziele

- ✧ das Bewusstsein über positive Anteile des Selbst fördern
- ✧ die Erfahrungen des Klienten legitimieren
- ✧ die Ambivalenz normalisieren
- ✧ neue Gesichtspunkte anbieten
- ✧ Interesse für den Klienten mitteilen
- ✧ positive Verstärkung



**Die Selbstwirksamkeit fördern**

# Zusammenfassen

1. Zusammenfassungen ist ein umfangreiches, komplexes reflektierendes Zuhören
2. Eingeschlossen werden all jene Statements des Klienten, die ein **Problembewusstsein** erkennen lassen, **Befürchtungen diesbezüglich** beinhalten, **Überlegungen in Bezug auf die Änderung** oder **Optimismus bezüglich der Änderung** enthalten → **Change Talk**
3. Zusammenfassungen werden periodisch im Verlauf eines Gesprächs gemacht und an Schlüsselstellen: Themenwechsel, wenn sich eine Wende abzeichnet, Gesprächsende
4. Beide Aspekte des Problems werden beleuchtet → **Ambivalenz wird zur Sprache gebracht.**
5. Bei einer Zusammenfassung hört der Klient die eigene Änderungssequenz mindestens zum 3. Mal:  
**Aussage → Reflexion → Zusammenfassung**

# Informationen geben (E – P – E)

## Nachfragen (Elicit)

- um Erlaubnis fragen
- Informationsbedürfnis erheben
- Informationslücken erheben/schließen

## Informationen geben (Provide)

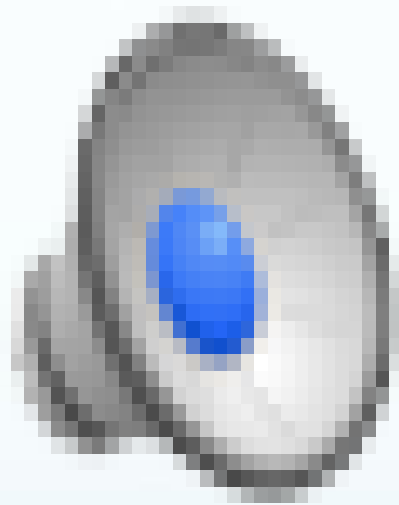
- Klare, verständliche „Portionen“
- an das Vorwissen des Klienten angepasst
- Prioritäten setzen
- Reaktionen akzeptieren

## Nachfragen (Elicit)

- um Interpretation, Auffassung, Hilfswertigkeit fragen



# It's Not About The Nail



# Weiterführende Literatur

**Motivierende**

**Gesprächsführung**

William R. Miller, Stephen  
Rollnick

Lamberturs Verlag, 3. Auflage  
(2015)



Danke für die Aufmerksamkeit