

Arbeitsgruppe 1

Erarbeitung einer „Einstiegssituation“ im Rollenspiel – Wie spreche ich das Thema Sucht an? Wie können wir eine Kooperationsbereitschaft bei suchtbelasteten Familien erreichen?

Handout

Motivierende Gesprächsführung (Motivational Interviewing)

Der Beratungsansatz der Motivierenden Gesprächsführung wurde Ende der 80er Jahre von **Miller/Rollnick** entwickelt. Ziel ist der Aufbau von Motivation beim Klienten zur Verhaltensänderung und Unterstützung gesundheitsförderlichen Verhaltens.

Motivation wird nicht als Eigenschaft begriffen, die Klienten haben oder nicht haben, sondern als komplexes Geschehen, das zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedlich ausgeprägt ist. Dementsprechend sind die Aufgaben der Fachkraft auch unterschiedlich je nach Phase:

Stufen der Motivation	Aufgaben der Fachkraft
Absichtslosigkeit	Zweifel aufkommen lassen, Problem wahrnehmen
Absichtsbildung	Pro und contra, Veränderungsgründe und Risiken, Selbstvertrauen im Hinblick auf Veränderung stärken
Vorbereitung	Hilfe bei der Suche des besten Weges, z.B. Infos über Möglichkeiten
Handlung/ Veränderung	Hilfe bei entscheidenden Schritten zu Veränderung
Rückfallprophylaxe/ Aufrechterhaltung	Stabilisierung der erzielten Veränderung, Rückfallprävention
Rückfall (Scham/Hoffnungslosigkeit)	Sich nicht entmutigen lassen, auslösende Momente erarbeiten
Ausstieg/ Abstinenz	Erfolg feiern

Prinzipien der Motivierenden Gesprächsführung

- **Empathie** ausdrücken: Akzeptanz, aktives Zuhören, Ambivalenz des Klienten ist normal
- **Diskrepanzen** entwickeln: Der Klient soll die Argumente für eine Veränderung selbst liefern und somit die Diskrepanz zwischen gegenwärtigem Verhalten und Werten und Zielen für die Zukunft erleben.
- **Widerstand** umlenken: Nicht für die Veränderung argumentieren, Widerstand nicht direkt begegnen, zu neuen Perspektiven einladen, nicht vorschreiben (Widerstand als Signal, die Vorgehensweise zu ändern: einen Schritt zurück gehen), der Klient ist die beste Quelle für Antworten.
- **Selbstwirksamkeit** fördern: Der Glaube, sich verändern zu können ist ein wichtiger Motor, der Klient, nicht die Fachkraft, ist für die Entscheidung zur Veränderung und deren Umsetzung verantwortlich, der Glaube der Fachkraft in die Fähigkeit der Person, sich zu verändern wird zur selbsterfüllenden Prophezeiung.

Situation Erstgespräch:

- Welche Informationen gebe ich?
- Welche Informationen erfahre ich? Ersteindruck (auch Körpersprache)
- Besteht eine Motivation zur Veränderung? Welche Motivation? Was ist dann die Aufgabe?

Techniken:

- **Aktives Zuhören:** Wertschätzende Spiegelung des Gesagten, Ziel: den Klienten zum Reden zu bringen, ressourcenorientiert zuhören: z.B. „Sie haben doch gesagt, das hat einmal geklappt.“
- **Offene Fragen:** W-Fragen; Fragen, die man nicht mit „Ja“ oder „Nein“ beantworten kann.
- **Bestätigen und Zusammenfassen:** Wahrnehmung der Stärken und Bemühungen des Klienten, Anerkennung und Komplimente, Sammelnde Zusammenfassungen.
- **Change-talk** hervorrufen und verstärken: dem Klienten erlauben, Argumente für eine Veränderung zu äußern
- 4 Kategorien von Change-talk: Erkennen der Nachteile des Status Quo, Erkennen der Vorteile einer Veränderung, Zuversicht bezüglich einer Veränderung, Veränderungsabsicht.

Wie kann das Arbeitsbündnis gestärkt werden?

Zuhören, Akzeptanz und Empathie, keine Lösungen anbieten, Wertschätzung, Impulse geben, Zeit haben, nicht bedrängen, den anderen dort abholen, wo er steht, Vertrauen, Transparenz, Hoffnung geben.

Literatur: Dieses Handout wurde auf der Basis des folgenden Buchs erstellt: Miller, William R./ Rollnik, Stephen (2009), Motivierende Gesprächsführung, Freiburg im Breisgau: Lambertus-Verlag, 3. Auflage.