

Motivational Interviewing - Veränderungen initiieren/unterstützen

Einführungsvortrag im Rahmen des Interreg Projekts ATCZ68 – Initiative 50+

11. Oktober 2017

Michael Silly





William R. Miller | Stephen Rollnick

Motivierende Gesprächsführung

Übersetzung des völlig neu überarbeiteten Standardwerks
Motivational Interviewing, 3. Auflage

LAMBERTUS

Copyrighted Material

THIRD EDITION

MOTIVATIONAL INTERVIEWING

Helping People Change

William R. Miller
Stephen Rollnick
Copyrighted Material

Buchtipp, Quellenangabe & Entwicklungsgeschichte

Motivierende Gesprächsführung hat sich in den frühen 80er Jahren in der Suchtarbeit in England und den USA entwickelt.

Vorwiegend wurde am Beginn mit Personen gearbeitet, die Probleme mit Alkohol und illegalen Drogen hatten.

Heute ein weitverbreiteter Ansatz im gesamten Gesundheits- und Beratungswesen. Insbesondere im Rahmen von **Kurzinterventionen**.

Gute Erfolge in der Arbeit mit Personen mit hoher Ambivalenz bzgl. Verhaltensänderung

ein häufiges Missverständnis

- Motivational meint nicht, dass Motivation eingetrichtert wird, sondern **„die Motivation betreffend“**
- Interviewing meint nicht, ein „Verhör“ zu veranstalten, sondern im Sinne von Interview – **„ein gemeinsames Betrachten eines Sachverhaltes“**



Denkt an eine Situation,
in der ihr jetzt ambivalent seid!

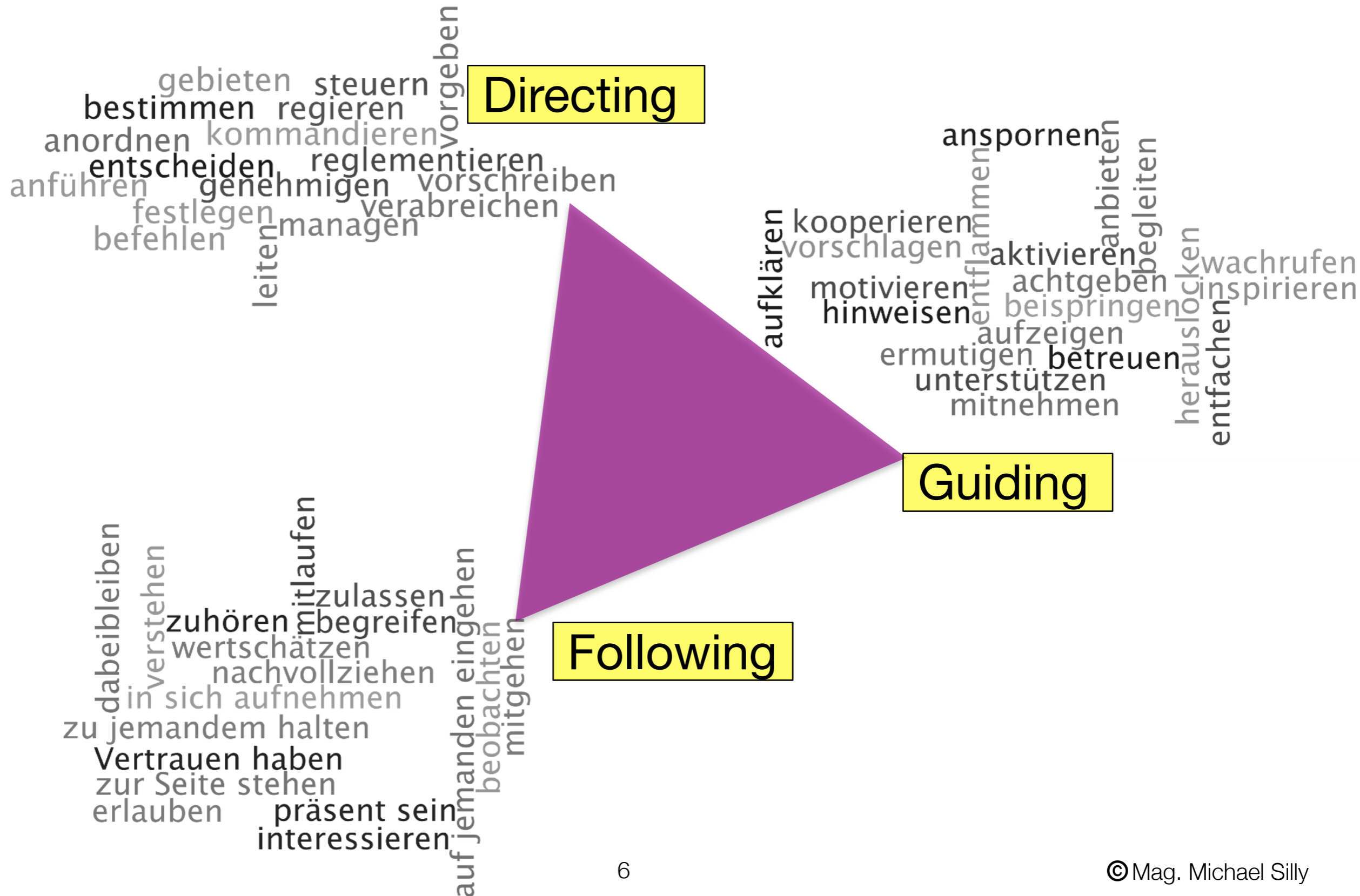




Brainstorming

Welche Faktoren haben Einfluss auf die Berater-Klienten-Beziehung?

Drei Kommunikationsstile



Was ist Motivierende Gesprächsführung?

Motivational Interviewing ist ein kooperativer, zielorientierter Kommunikationsstil, mit besonderer Aufmerksamkeit auf die Sprache der Veränderung.

Dieser Stil ist daraufhin konzipiert, die persönliche Motivation für und die Selbstverpflichtung auf ein spezifisches Ziel zu stärken, indem er die Motive eines Menschen, sich zu ändern, in einer Atmosphäre von Akzeptanz und Mitgefühl herausarbeitet und erkundet.

(Miller & Rollnick 2013)

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

(Miller & Rollnick 2013)

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



A couple is dancing in a grand, ornate ballroom. The woman is wearing a long, flowing white lace dress, and the man is wearing a black suit. They are embracing and dancing. The room is decorated with gold accents, including a large, ornate mirror and a chandelier. The floor is covered in a patterned carpet.

**...sondern
miteinander
tanzen**

4 grundlegende Prozesse in MI

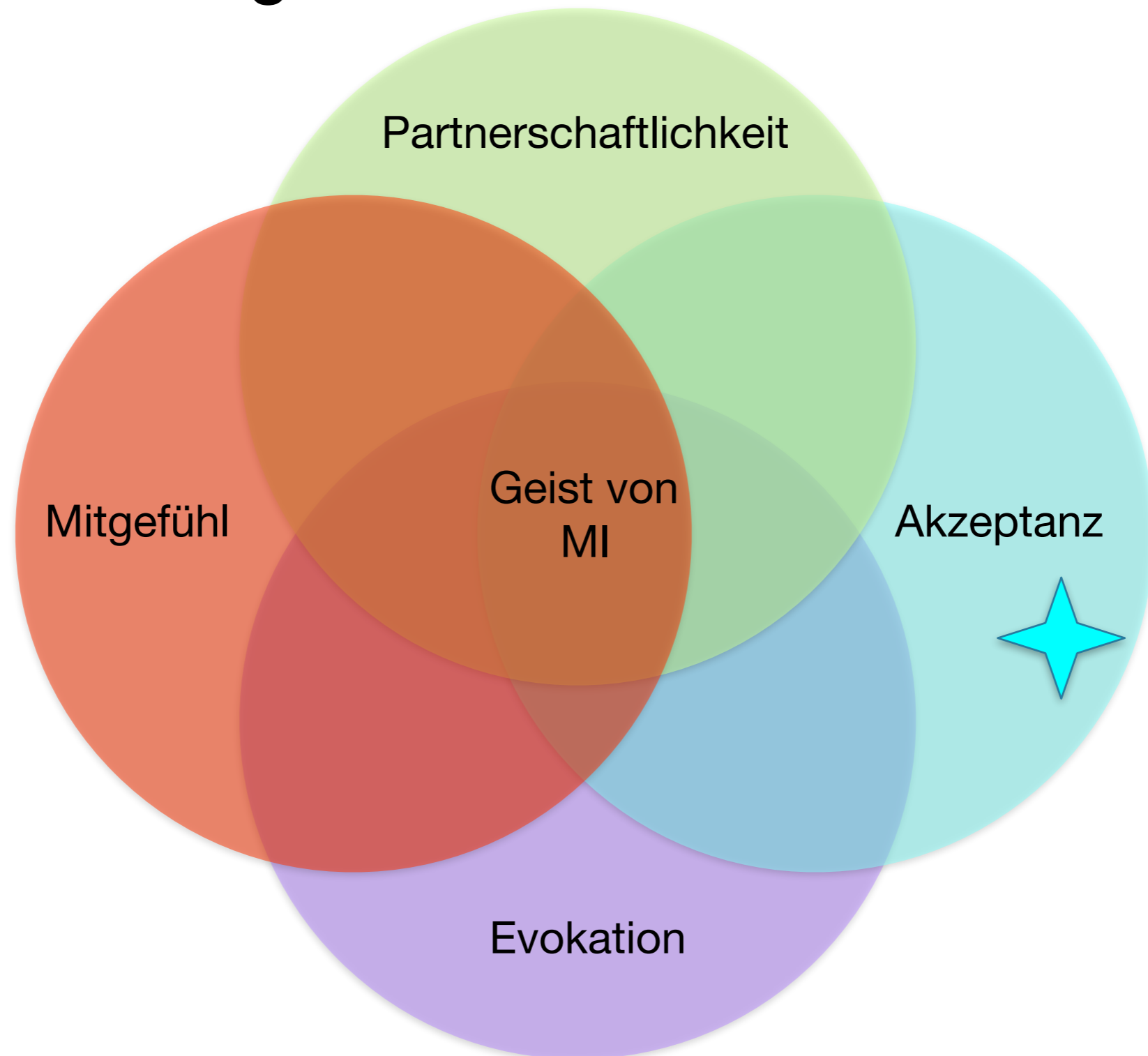
Planning – Brücke zur Veränderung

Evoking – Change Talk hervorrufen

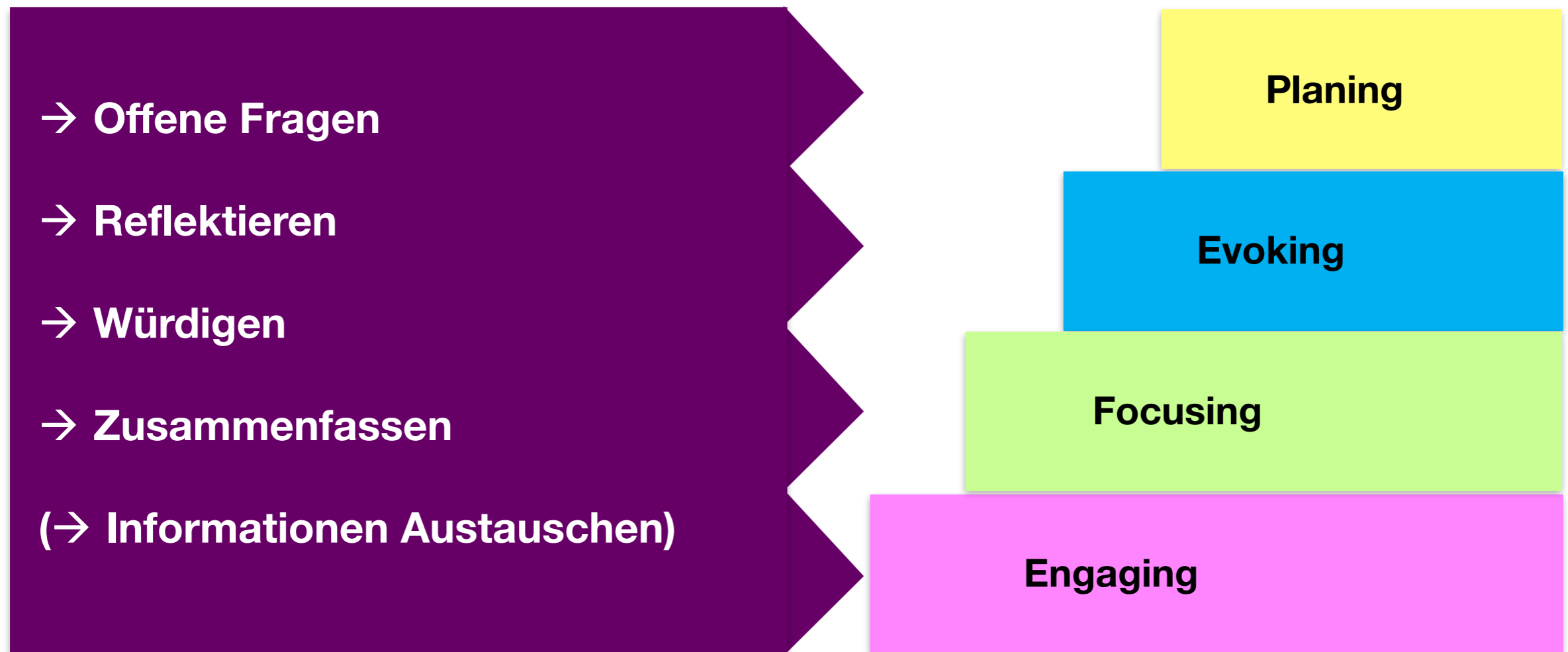
Focusing – die Richtung klären

Engaging – Die Beziehung herstellen

Der Geist/Spirit der Motivierenden Gesprächsführung



4 grundlegende Techniken in Motivational Interviewing - OARS

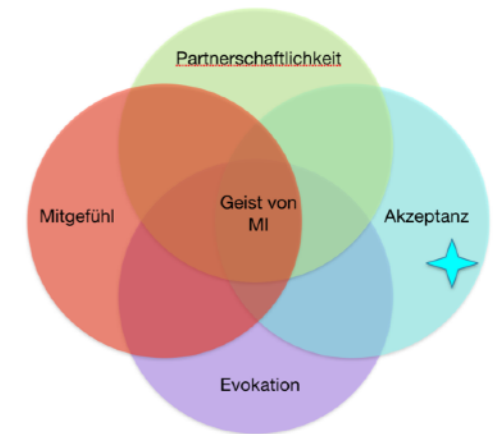


Change Talk

Vier Prinzipien - **RULE**

- **R** - Resist the righting reflex:
dem “Es richten wollen“ - Reflex widerstehen.
- **U** - Understand your client's motivations:
die Gründe des Klienten verstehen
- **L** - Listen to your client:
dem Klienten zuhören
- **E** - Empower your client:
den Klienten bestärken

Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – Partnerschaftlichkeit

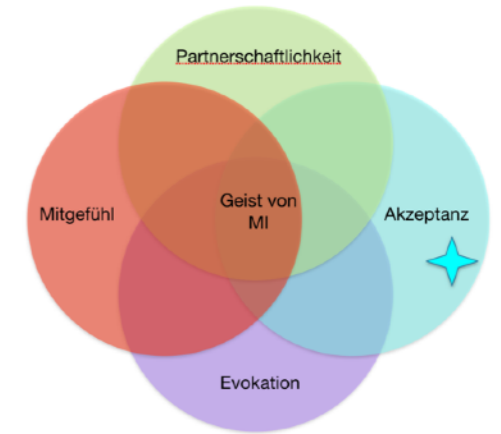


MI ist etwas, das wir gemeinsam mit einem anderen Menschen tun – eine aktive Zusammenarbeit zwischen Experten. Jeder Mensch ist der beste Experte in Dingen, die ihn selbst betreffen.

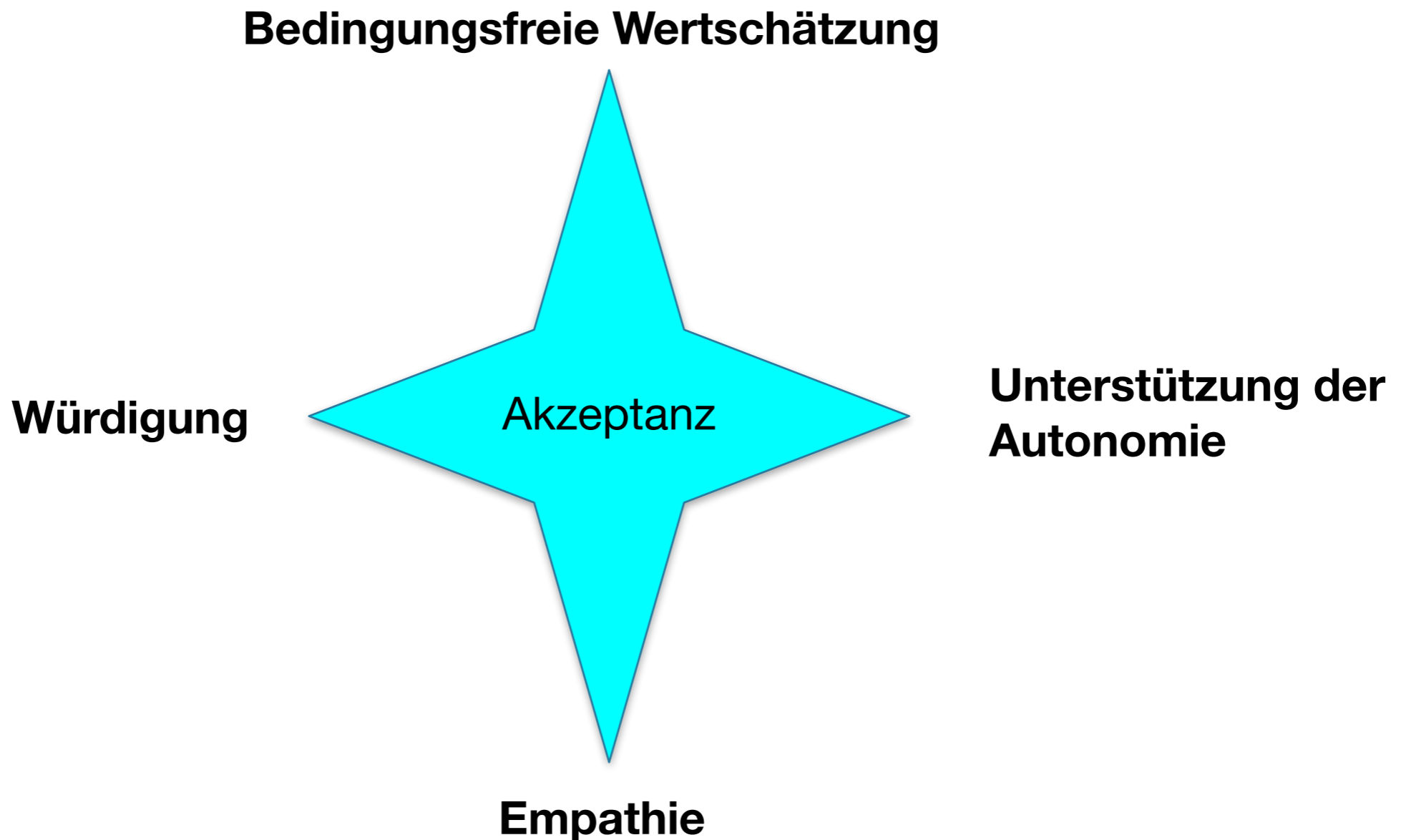
Der Therapeut/Berater versucht, eine positive zwischenmenschliche Atmosphäre entstehen zu lassen, die der Veränderung förderlich ist, sie aber nicht erzwingt.

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

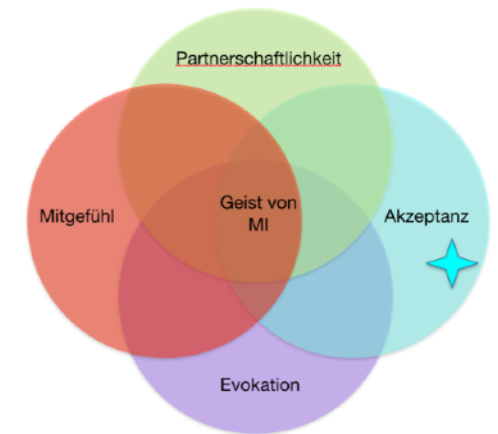
Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – Akzeptanz



Beziehung herstellen

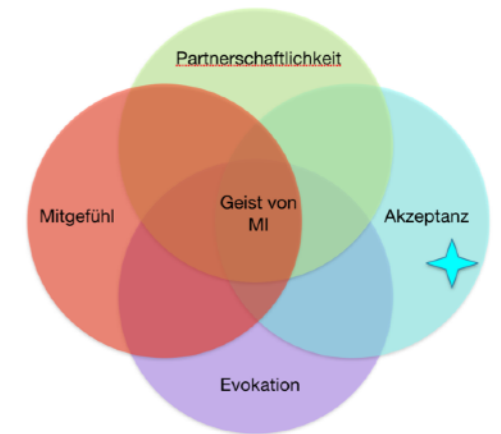


Der Geist der Motivierenden Gesprächsführung – Akzeptanz



- ◇ **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.

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.

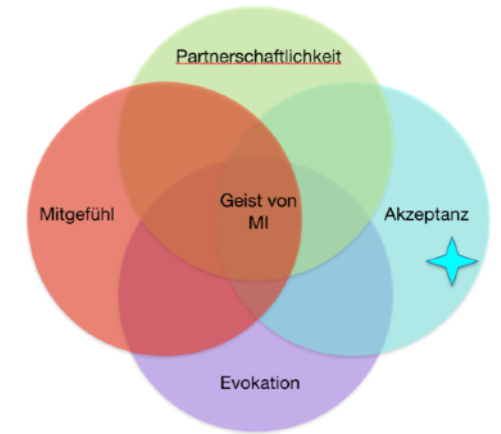
Vgl.:

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**



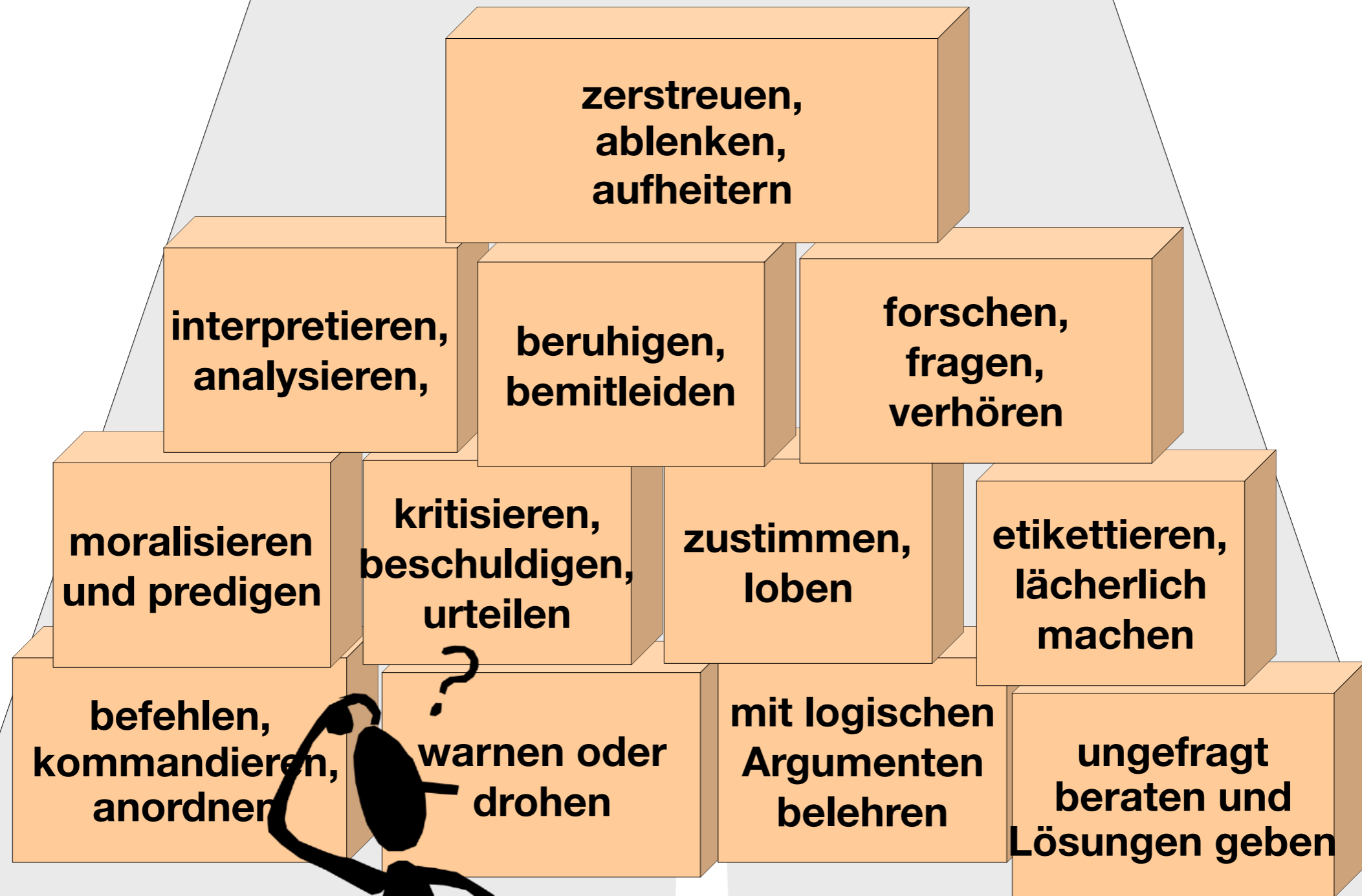
Mitgefühl zeigt sich darin, dass wir das Wohlbefinden des Anderen aktiv fördern und seinen Bedürfnissen Priorität einräumen.

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)

Die Kommunikationsfallen

- die Frage-Antwort-Falle
- die Falle, Partei zu ergreifen
- die Expertenfalle
- die Etikettierungs-Falle
- die Falle, sich zu früh auf etwas zu konzentrieren
- die Schuldfrage



Roadblocks von T. Gordon

HÖR AUF DICH ZU ÜBERFRESSEN, HÖR AUF ZU TRINKEN, HÖR AUF SPÄT AUSZUGEHEN, HÖR AUF ZU STREITEN, HÖR AUF ZU PRÜGELN, HÖR AUF SÜSSES ZU KNABBERN, HÖR AUF ZU SPIELEN...



CHRIS
BROWN
4-6

WAS HAT
DER DOKTOR
GESAGT?

WEISS
NICHT...

...HAB
AUFGEHÖRT
ZUZUHÖREN!

1071

4 grundlegende Prozesse in MI

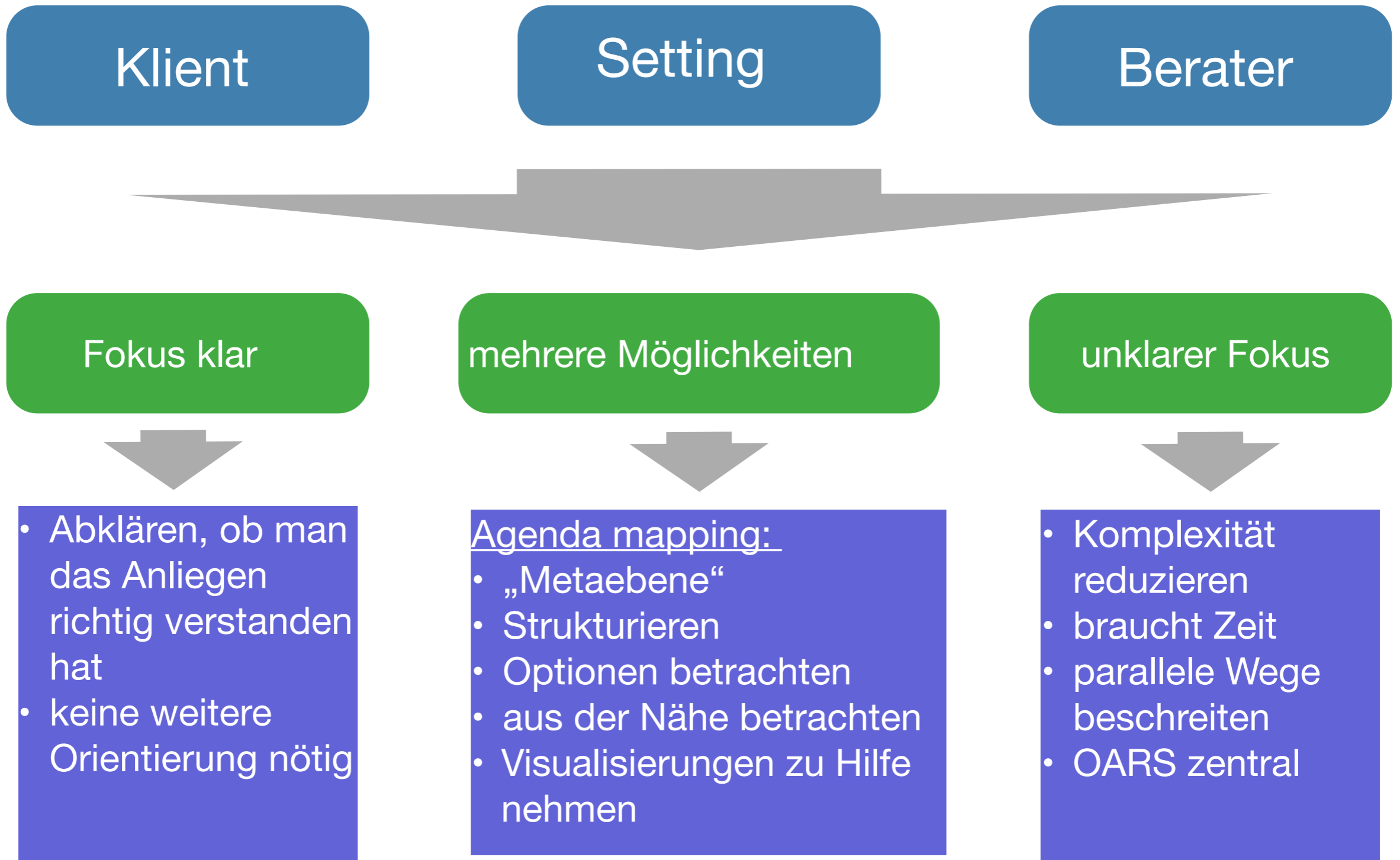
Planning – Brücke zur Veränderung

Evoking – Change Talk hervorrufen

Focusing – die Richtung klären

Engaging – Die Beziehung herstellen

Warum geht es eigentlich?



Mein/Dein Ziel?

- Um wessen Ziel geht es gerade?
- Wie sieht das Ziel des Klienten aus?
- Ist das Ziel des Klienten realistisch?
- Ist das Ziel klar?
- Muss ein Ziel zwangsläufig mit Veränderung zu tun haben?
- Muss das Ziel des Klienten neu verhandelt werden?

- → Das Ziel bildet den Horizont und ist Orientierungspunkt



Wenn Ziele voneinander abweichen?

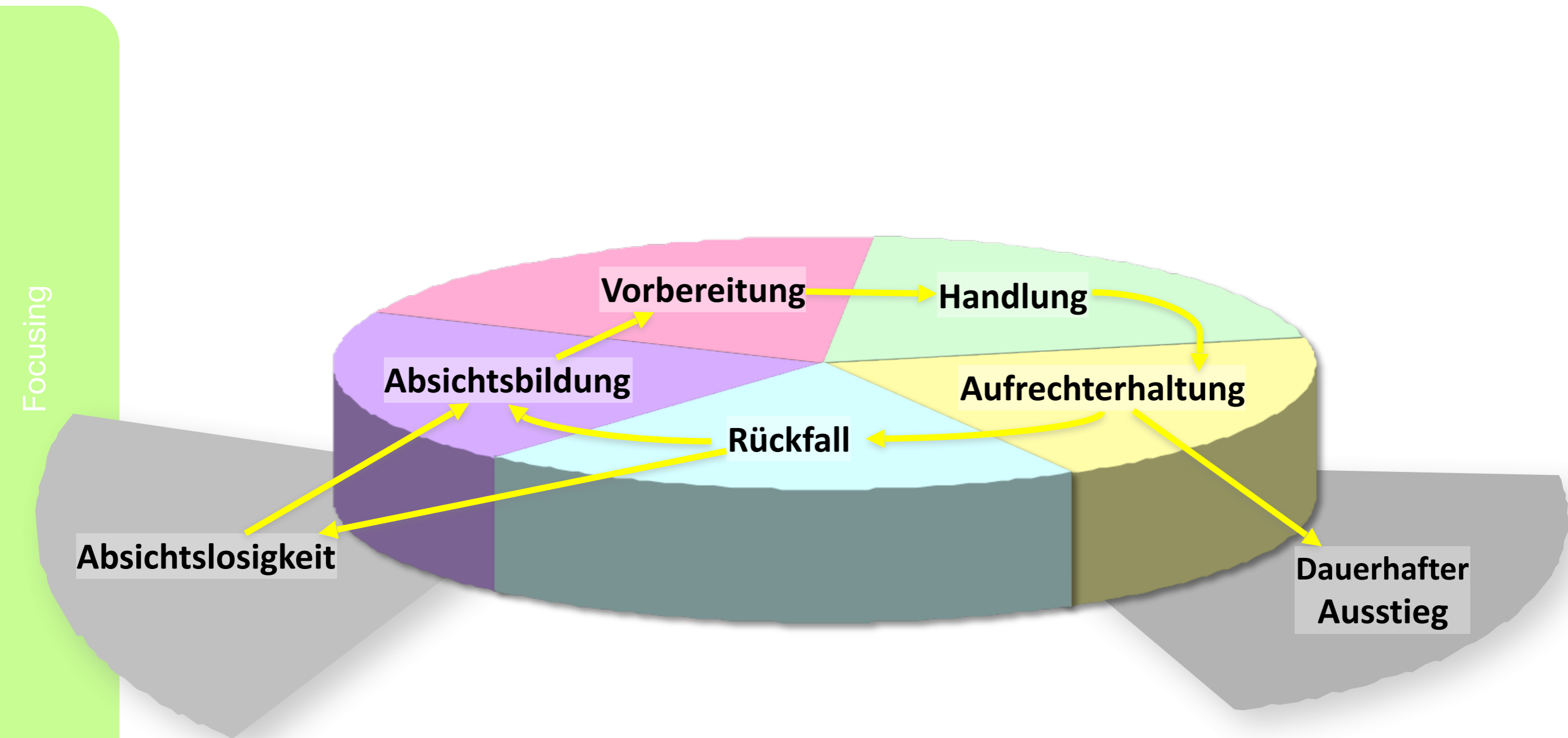
Ist dies etwas, was Sie sich für diesen Klienten erhoffen?

Ist dies ein aktuelles Ziel des Klienten?

	<i>Ja</i>	<i>Nein</i>
<i>Ja</i>	<i>A</i>	<i>B</i>
<i>Nein</i>	<i>C</i>	<i>D</i>

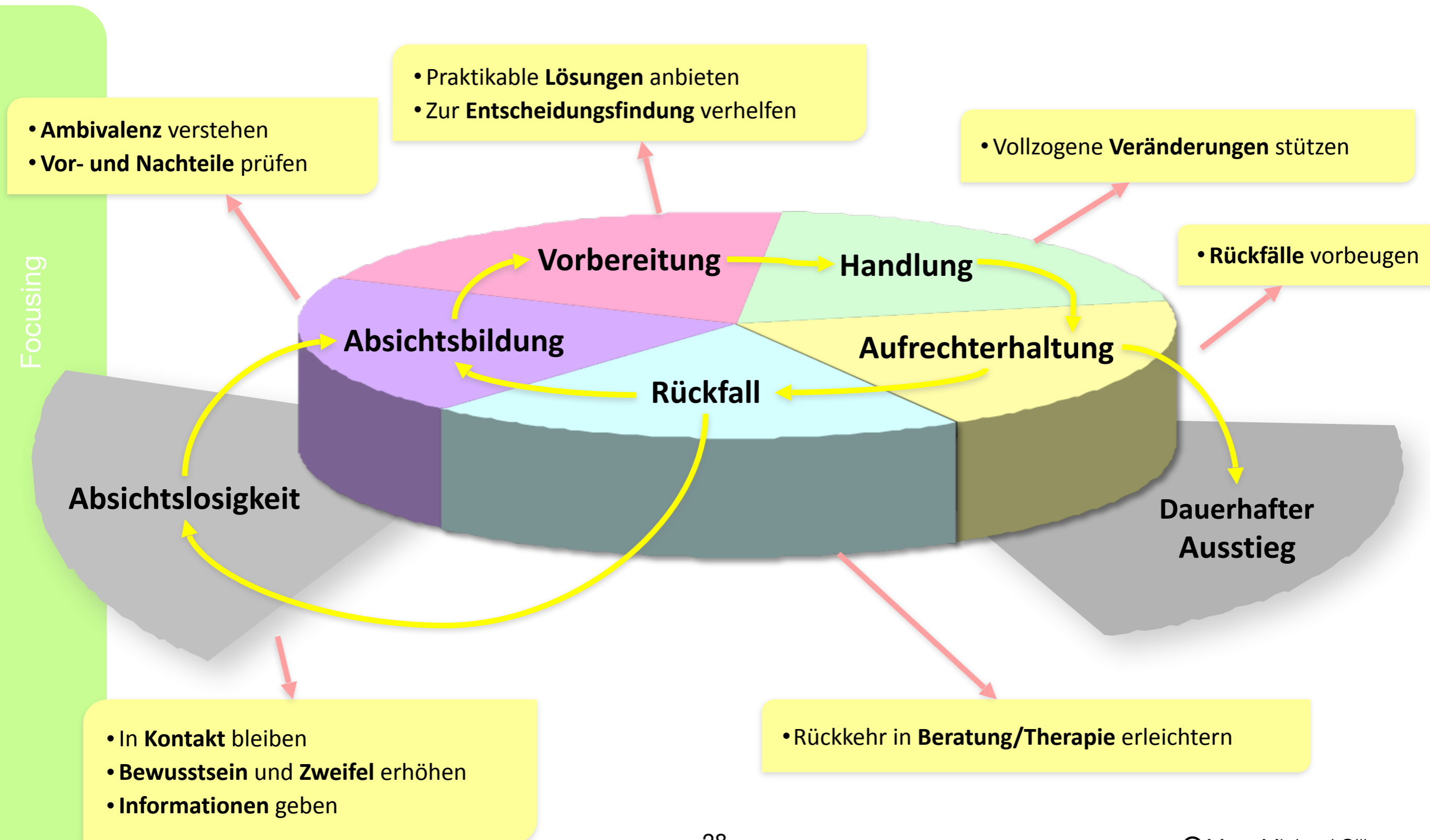
Stadienmodell der Veränderung

Transtheoretisches Modell von Prochaska/DiClemente

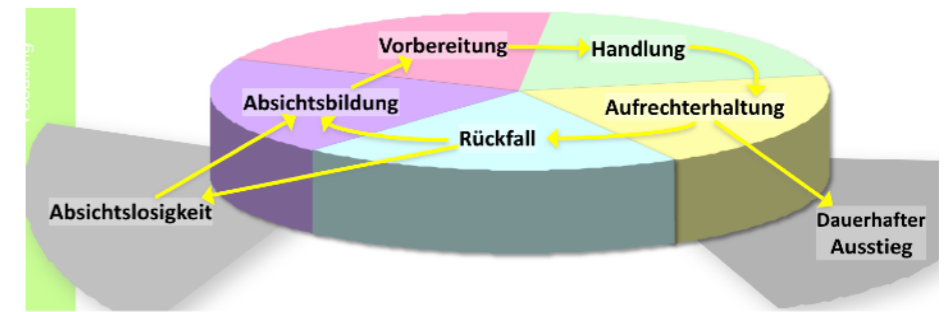


Stadienmodell der Veränderung

Strategien und Motivationsaufgaben in den verschiedenen Stadien



Aussagen



- ◇ „Ich habe schon die Nummer von der Leasingfirma eingesteckt, morgen ruf ich an!“
- ◇ „Ich trinke gerne Alkohol, aber manchmal bin ich dadurch völlig unkonzentriert bei der Arbeit.“
- ◇ „In den letzten drei Wochen war ich jeden Tag im Bewerbungstraining.“
- ◇ „Ein Freund von mir hat es auch ohne Hilfe geschafft, also schaffe ich es auch. Ich brauche keine Kursmaßnahme. Außerdem habe ich eh alles im Griff.“
- ◇ „Jetzt ist es schon wieder passiert. Ich komme mit diesen Vorgesetzten einfach nicht klar.“
- ◇ „Die vielen Absagen frustrieren mich. Manchmal habe ich keine Lust mehr. Aber irgendwas muss ich ja versuchen.“
- ◇ „Ich trinke deshalb, weil meine Freunde auch trinken.“
- ◇ „Ich weiß, dass Sie mich unterstützen wollen, aber in meinem Alter hat das doch keinen Sinn mehr.“

4 grundlegende Prozesse in MI

Planning – Brücke zur Veränderung

Evoking – Change Talk hervorrufen

Focusing – die Richtung klären

Engaging – Die Beziehung herstellen

Ambivalenz

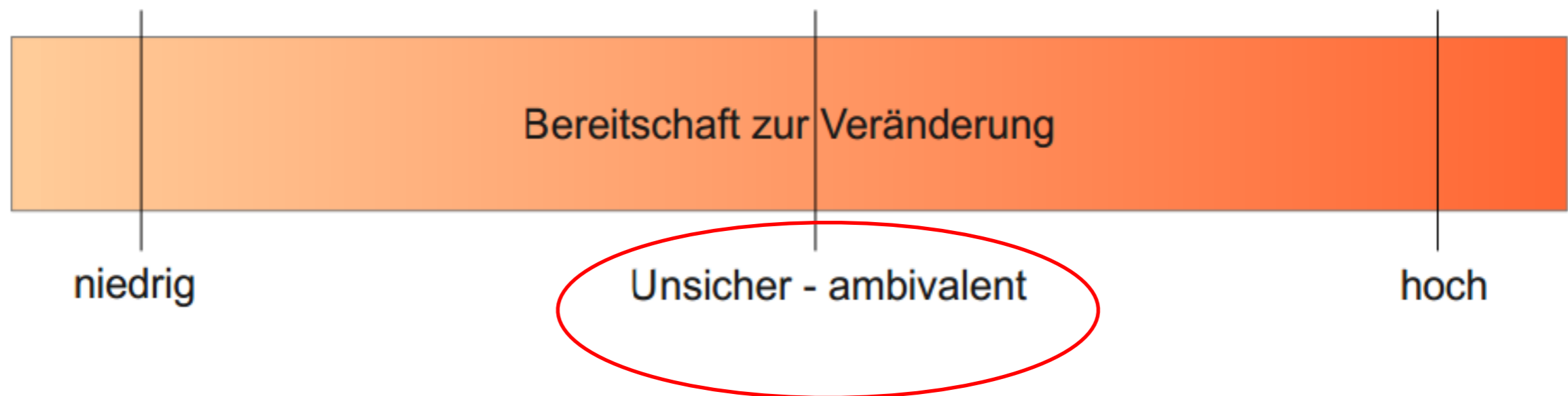
- ◇ Ambivalenz ist in Ordnung und völlig normal
- ◇ Ambivalenz ist ein natürlicher Schritt im Prozess der Veränderung
- ◇ Ambivalenz veranlasst uns, eine Situation weiter zu explorieren
- ◇ Ambivalente Personen vermischen Change Talk-Aussagen (→ argumentiert Veränderung) mit Sustain Talk-Aussagen (→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



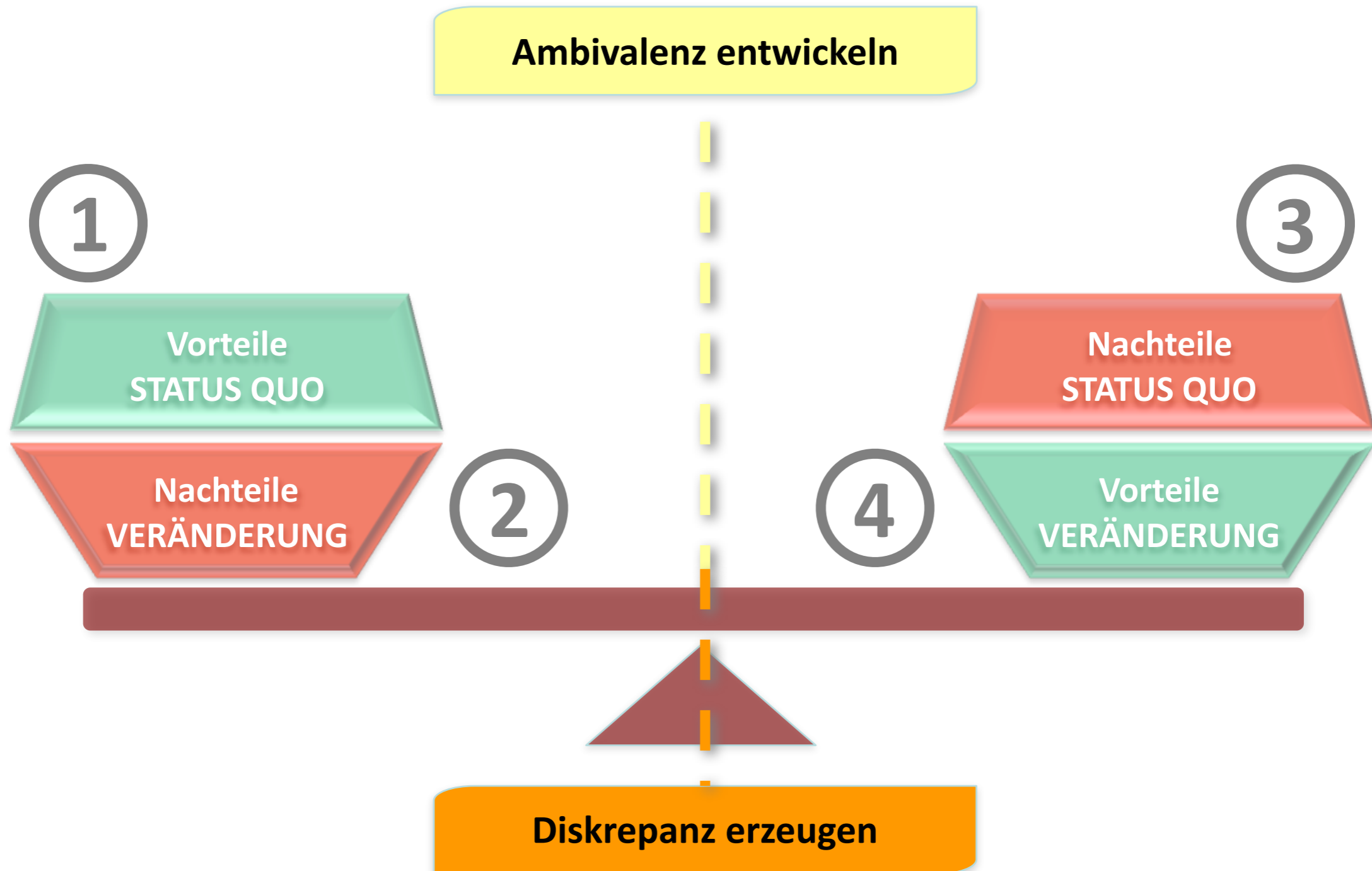
Motivation: Alles od. Nichts vs. Kontinuum

Die Annahme, jemand sei entweder motiviert oder nicht motiviert, hat schon oft zu einem schnellen Ende der Beratung/Beziehung geführt.

Hilfreich: Veränderungsbereitschaft als Kontinuum zu sehen mit unterschiedlichen Ausprägungsgrad.



Entscheidungswaage



Faktoren der Veränderung

Evoking

Selbstwirksamkeit
Das Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, eine bestimmte Aufgabe auszuführen und erfolgreich zu beenden

Interner Konflikt
Das Erkennen der Gegensätze zwischen dem aktuellen Zustand und dem gewünschten Selbstbild

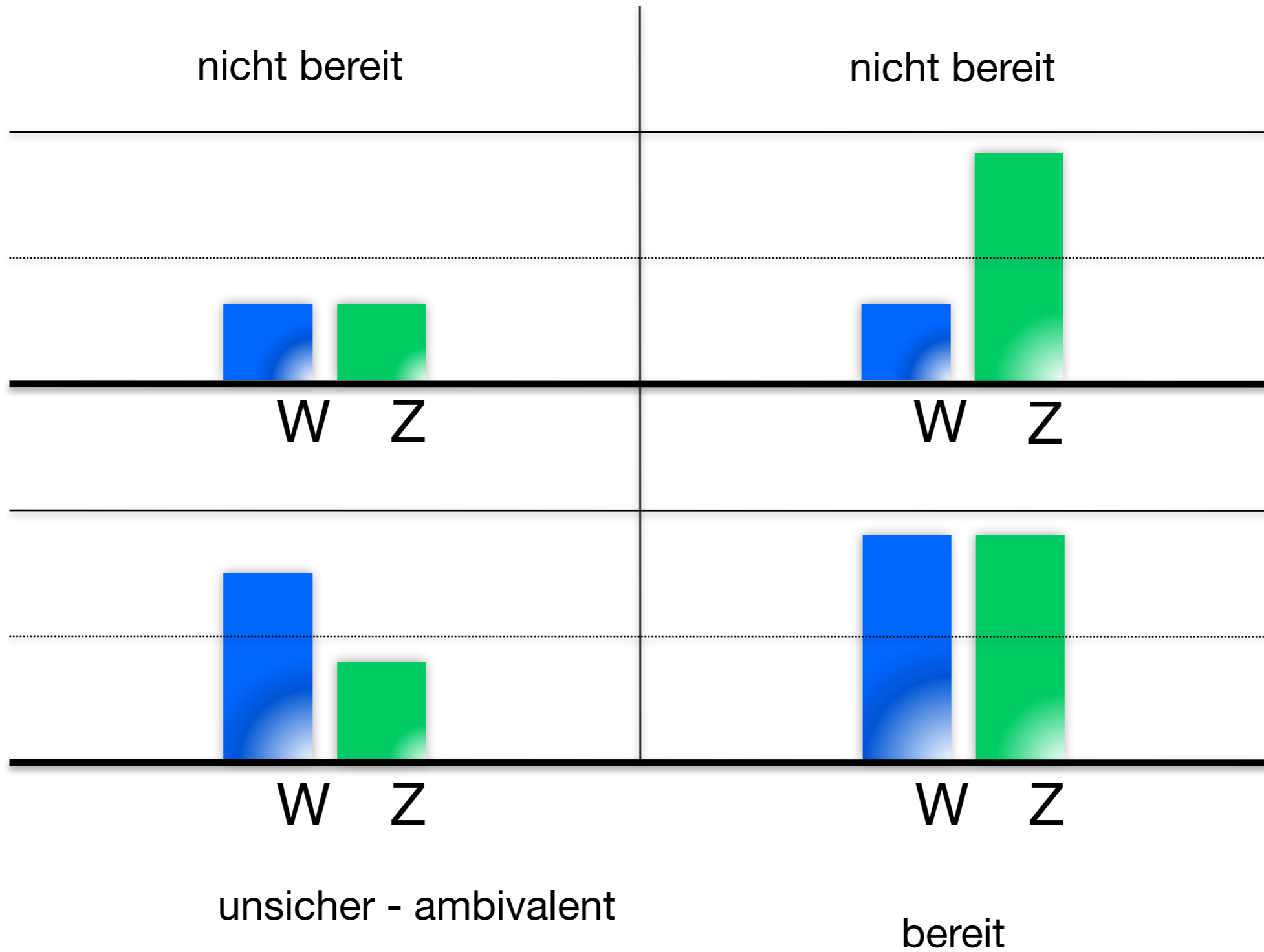
Zuversicht

Wichtigkeit

Bereitschaft

Veränderungsbereitschaft
Das Bewusstsein, ein Problem erkannt zu haben, der Wille ein Verhalten zu verändern oder eine Entscheidung zu fällen.

Motivationslagen



Das macht Veränderung wahrscheinlich

DARN-Modell

Veränderung ist wahrscheinlich bei hohen Werten in diesen 4 Bereichen

Desire

- Wunsch(ziel) (Ich möchte...)

Ability

- Fähigkeit (Ich könnte, ich kann...)

Reason

- Gründe (Ich sollte, es gibt gute Gründe...)

Need

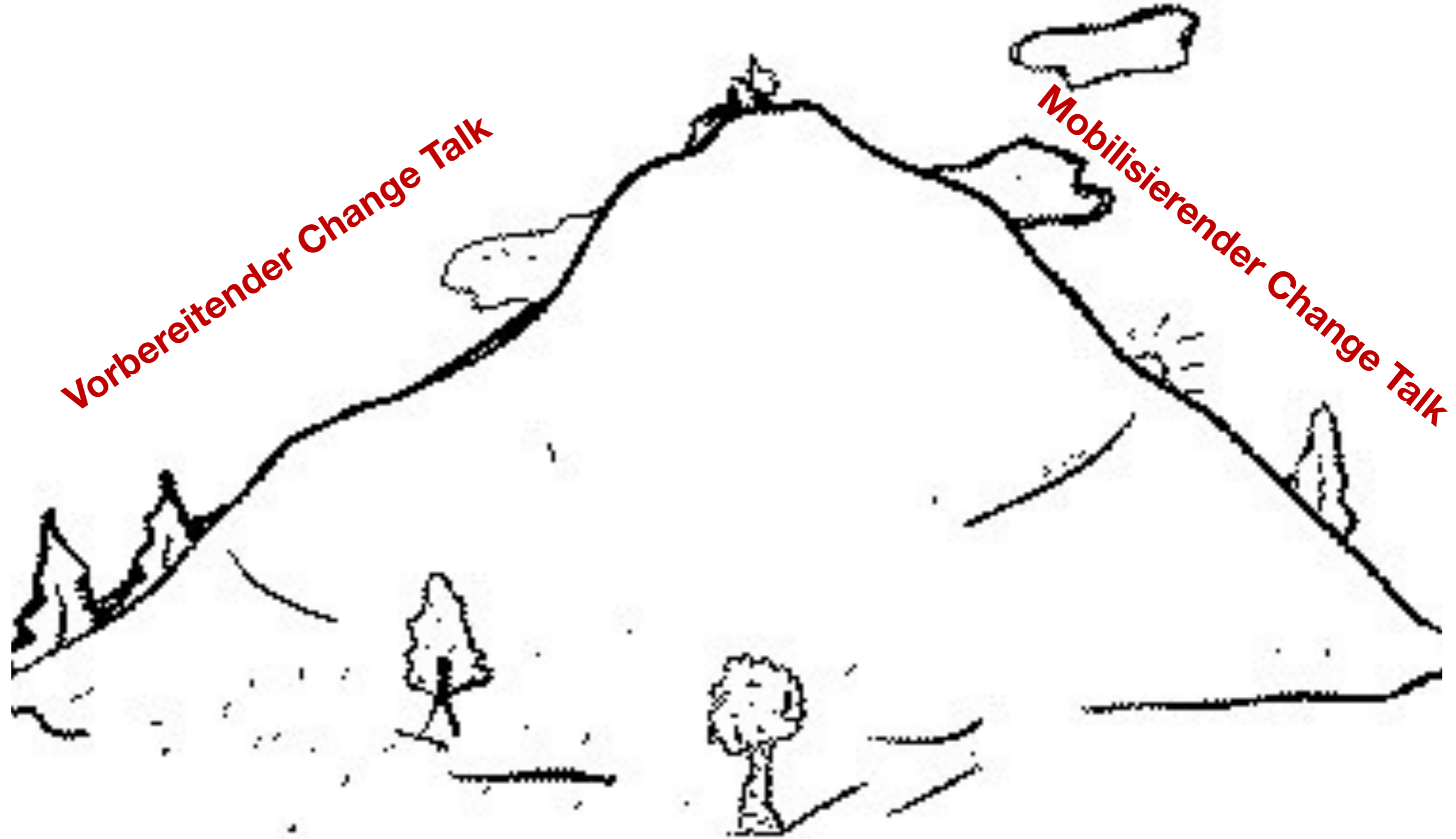
- Notwendigkeit (Ich muss...)

Sprache der Veränderung – Change Talk

- Change Talk sind jegliche Aussagen der Person, die in Richtung Veränderung gehen.
- Eigene Argumente des Klienten wichtig
- Prozessphase Evoking
- viel Change Talk erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Veränderung
- ist ein guter Indikator für den “roten Faden”, “Perlen”

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

Change Talk



(Prä-) Kontemplation

Vorbereitung

Handeln

Sustain Talk & Dissonanz (*Discord*)

Ambivalenz

Sustain Talk

- Für Nicht-Veränderung argumentieren
- Umkehr von DARN & CAT
 - Wunsch, nichts zu verändern
 - Unfähigkeit
 - Gründe für den Status Quo
 - Notwendigkeit des Status Quo
- Selbstverpflichtung dem SQ
 - sich für den SQ aktivieren
 - Unternommene Schritte (SQ)
- Ambivalenz ruft eine Mischung aus Change Talk und Sustain Talk hervor

Kontext Beraterverhalten

- Dissonanz
- Missstimmung/Spannung auf der Beziehungsebene
 - Sich verteidigen
 - Auflehnen
 - Unterbrechen
 - Nicht beteiligt
- Dissonanz ansprechen
- Beziehungsklärung

4 grundlegende Prozesse in MI

Planning – Brücke zur Veränderung

Evoking – Change Talk hervorrufen

Focusing – die Richtung klären

Engaging – Die Beziehung herstellen

Planning

Einen Veränderungsplan entwickeln

„Eine Gewohnheit kann man nicht einfach zum Fenster hinauswerfen. Man muss sie Stufe für Stufe herunterlocken“. *Mark Twain*

- Intentions – Verhaltens – Lücke überbrücken
- Change Talk im Vordergrund
- Allg. Wirksamkeit vs. Selbstwirksamkeitserwartung
- Nicht der Bereitschaft des Klienten vorgreifen
- Expertenwissen des Beraters gefragt
 - Informationen geben

Drei Planungsszenarien

klarer Plan

- Zusammenfassung
- CAT hervorlocken
 - Selbstverpflichtung
 - Details erfragen
 - Termin festlegen
 - Vorbereiten
- Schwachstellen abklopfen
- Zielerreichungsskala

mehrere sinnvolle Optionen

- Path mapping
 - Ziele, Zwischenziele
 - Optionen auflisten
 - Plan A festlegen
 - Zusammenfassung
- weiteres Vorgehen wie im Szenario links

Plan von Grund auf entwickeln

- Status quo
- Brainstorming
- Angebote des Beraters
 - Erlaubnis einholen
 - mehrere Optionen anbieten
- weiteres Vorgehen wie im Szenario links

Ausblick auf den Workshop am 29.11.2017

- **Kennenlernen und Üben der Grundtechniken**
 - ✓ offene Fragen
 - ✓ reflektierendes Zuhören
 - ✓ Würdigen
 - ✓ Zusammenfassungen
 - ✓ Informationen geben
- **Umgang mit schwierigen Situationen**
- **Herauslocken von Change Talk**

- **Diskussion der Anwendbarkeit von MI in konkreten Gesprächssituationen auf Basis von Fallbeispielen**
- **Diskussion, Übungen, Videobeispiele und Rollenspiel**

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Miller WR, Rollnick S. Motivierende Gesprächsführung. 3, völlig überarbeitete Auflage ed.. Freiburg: Lambertus 2015

Miller WR, Rollnick S. Helping people change - Third edition. 2013

Rosengren D.B. Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung: Trainingsmanual. 2015

Demmel R. Motivational Interviewing: Ein Literaturüberblick.. Sucht 2001; 47 (3): 171-188

Körkel J, Veltrup C. Motivational Interviewing: Eine Übersicht. Suchttherapie 2003; 4: 115-124

Beich A, Thorsen T, Rollnick S. Screening in brief intervention trials targeting excessive drinkers in general practice: systematic review and meta-analysis.. BMJ 2003; 327 (7414): 536-542

Burke BL, Arkowitz H, Menchola M. The efficacy of motivational interviewing: a meta-analysis of controlled clinical trials.. J Consult Clin Psychol 2003; 71 (5): 843-861

Dunn C, Deroo L, Rivara FP. The use of brief interventions adapted from motivational interviewing across behavioral domains: a systematic review.. Addiction 2001; 96 (12): 1725-1742

Hettema J, Steele J, Miller WR. Motivational Interviewing.. Annu Rev Clin Psychol 2005; 1: 91-111

Resnicow K, Dilorio C, Soet JE. et al. Motivational interviewing in health promotion: it sounds like something is changing.. Health Psychol 2002; 21 (5): 444-451

VanWormer JJ, Boucher JL. Motivational interviewing and diet modification: a review of the evidence.. Diabetes Educ 2004; 30 (3): 404-414

Britt E, Hudson SM, Blampied NM. Motivational interviewing in health settings: a review.. Patient Educ Couns 2004; 53 (2): 147-155

Rubak S, Sandbaek A, Lauritzen T. et al. Motivational interviewing: a systematic review and meta-analysis.. Br J Gen Pract 2005; 55 (513): 305-312

Wiborg G, Stephan C Wewel . et al. Die Fit-Beratung: Motivierende Gesundheitsgespräche für Arbeitslose.. Essen: BKK Bundesverband 2005