

Motivierende Gespr chsfeh rung

Hartmut Wagner und Tom K uchler



MANUSKRIFT

Veröffentlichung in:
**Stefan Gillich (Hrsg.) (2008):
Bei Ausgrenzung Streetwork. Handlungsmöglichkeiten und Wirkungen,**
Gelnhausen: Triga

Einführung

Je komplexer die Sinnzusammenhänge in unserem globalisierten Alltag werden, umso wichtiger ist es, die Funktion und die Aufgaben von Sozialer Arbeit klar zu benennen. Kein anderes Arbeitsfeld im Bereich Sozialarbeit ist so sehr den ständig wechselnden gesellschaftlichen Anforderungen ausgesetzt wie Streetwork und Mobile Jugendarbeit. Dieser Auseinandersetzung müssen sich auch die Methodik und der Arbeitsansatz von niederschwelliger und aufsuchender Sozialarbeit stellen. Motivierende Gespr chsfeh rung ist Methode und Arbeitsansatz zugleich und bewegt sich auf der Schwelle von sozialpädagogischer und therapeutischer Intervention.

Heutzutage ist Zeit das kostbarste Gut. Aber auch unsere Adressaten stehen immer mehr unter dem Druck, schnelle und effektive Lösungen für ihre Anliegen bzw. Probleme zu finden, um gr o eren „Schaden“ zu verhindern. Dies ist sicher eine Erklärung dafür, dass sich die sozialpädagogische Intervention der Motivierenden Gespr chsfeh rung nach Miller und Rollnick mit den therapeutischen Interventionen und Haltungen der lösungsorientierten Kurzzeittherapie/Lösungsorientierte Beratung nach Steve De Shazer, Insoo Kim Berg u.a. in der praktischen Arbeit gut verschmelzen lassen. Die hier vorgestellte Motivierende Gespr chsfeh rung von Hartmut Wagner und Tom K uchler¹ verbindet beide oben genannten Ansätze miteinander und bietet damit eine pragmatische, ziel- und lösungsorientierte Handlungsorientierung für die sozialpädagogische Arbeit mit Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Veränderungsprozessen.

Was bedeutet das für die Funktion der Sozialarbeit und ihre Anwendung?

Die Aufgabe von Sozialarbeit ist es, Leid zu mindern, Gesundheit zu fördern, sozial zu integrieren und zu einer autonomen Alltagsbewältigung zu verhelfen. Dazu ist es oft notwendig, psychosoziale Schwierigkeiten aufzuarbeiten. Das soziale Versorgungssystem muss also neben biologischen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung und sozialen Maßnahmen (Beratung, Betreuung und Begleitung) manchmal auch psychotherapeutische Versorgung (z.B. bei Kriseninterventionen) bieten.

Hier hat sich in der Praxis die lösungsorientierte Kurzzeittherapie/Lösungsorientierte Beratung neben anderen Therapie- und Beratungsformen als erfolgreiche Methode bewiesen, da sie ganzheitlich, systemisch, biografieorientiert und natürlich ziel- und lösungsorientiert arbeitet.

¹ Beide Autoren sind Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft Streetwork/Mobile Jugendarbeit e.V.

Die Arbeitsbedingungen werden in absehbarer Zeit nicht einfacher, sondern eher noch komplexer werden

Die Arbeitsbedingungen werden in absehbarer Zeit nicht einfacher, sondern eher noch komplexer werden. Wir werden lernen müssen, sehr differenziert unsere Adressaten anzuschauen und wir brauchen mehr denn je so etwas wie das Instrument einer „sozialen Diagnostik“, um nachweisbare sozialpädagogische und vielleicht auch therapeutische Interventionen zu begründen. Wir sind lange genug im Geschäft, um zu wissen, dass mit diesem Satz viele Kontroversen ausgelöst werden. Wir denken aber, dass es dringend notwendig ist, diese Diskussion zu führen und zwar im Sinne der Adressaten. Sozialarbeit muss sich immer an den gesellschaftlichen und individuellen Begebenheiten der Adressaten und ihrer Lebenswelt orientieren. Dabei muss sie ihre Prinzipien, Haltungen, Methoden und Arbeitsweisen „anpassen“ bzw. „modernisieren“, ohne dabei ihr Profil zu verlieren.

Die verschiedenen Felder der Sozialen Arbeit – Hilfe zur Erziehung (HZE), Jugendberufshilfe, Offene Jugendarbeit und Mobile Jugendarbeit/Streetwork rücken immer näher zu einander und haben immer gr oere  berschneidungsfelder. Genauso geht es mit den im sozialen Versorgungssystem befindlichen Berufsfeldern. Gesundheitswesen, Beschäftigungsförderung und Sozialarbeit sind heute untrennbare Bereiche. So ist inzwischen in unserem Arbeitsalltag sozialpädagogische und therapeutische Intervention oft untrennbar verbunden. Dieser Tatsache muss in unserer Aus- und Weiterbildung Rechnung getragen werden. Wir müssen akzeptieren, dass wir Teil dieses Gesellschaftssystems sind und wir im übertragenen Sinn die Aufgabe haben, die vielen kleinen Inseln unserer Gesellschaft nicht zu weit auseinander treiben zu lassen.

In den nachfolgenden Erklärungen zur Motivierender Gesprächsführung stellen wir nun eine Handlungsorientierung für die praktische Arbeit vor, die die beiden Ansätze von Motivierender Gesprächsführung (vgl. Wagner 2006) als Kommunikationstheorie und sozialpädagogische Intervention mit Ansätzen der L sungsorientierten Kurzzeittherapie/Lösungsorientierte Beratung (vgl. K chler 2007) als ein narrativer Ansatz im Rahmen der systemischen Therapiemodelle miteinander verbinden.

Im Rahmen einer Einführung in dieses Thema können wir Themen nur anschneiden. Wir hoffen aber, dass wir genügend Anregungen für eine rege Methodendiskussion in unserem Arbeitsfeld liefern konnten.

1. Die beraterische Haltung macht's!

Die Motivierende Gesprächsführung und die lösungsorientierte Beratung haben dabei viele Gemeinsamkeiten - speziell in der beraterischen Grundhaltung. Tendenziell sind wir auch der Ansicht, dass diese Grundhaltung wesentlich wichtiger ist als alle Interventionen, die diese beiden Ansätze bieten. Wenn diese Grundhaltung quasi nicht „tragend ist“, sind jegliche Interventionen unnütz. Diese Grundhaltungen wurden auch in Wagner (2006), K chler (2007) und Wolfer (2007) detailliert beschrieben. Zu den wesentlichen Grundhaltungen zählen z.B. (vgl. ebd.):

- Der Berater verhält sich neutral hinsichtlich des Ziels, des Systems, und der Veränderung
- Der Adressat ist und bleibt der uneingeschränkte Experte für sein Leben
- Menschen tragen alle Ressourcen in sich, die sie zur Lösung brauchen
- Der Adressat bestimmt die Ziele, die Methoden, das Tempo und die Dauer der Intervention. Er selbst entscheidet sich für eine Veränderung oder auch für eine Nicht-Veränderung
- Der Berater ist ausgerichtet auf das Positive (quasi auf das Ziel/die Lösung), und er ist sich bewusst, dass kleine Änderungen zu großen Änderungen führen (können)
- Der Berater nimmt sich zurück und nimmt eine Haltung des Nicht-Wissens ein. Er ist somit

nicht der Experte, der die „Fehler“ des Adressaten aufdeckt und Lösungen aufzeigt, sondern er stellt mit dieser „Haltung des Nicht-Wissens“ Fragen, die sich auf das Anliegen/Problem und vor allem auf ganz individuelle Lösungsmöglichkeiten des Adressaten beziehen

- Der Berater ist jedoch der Experte für ein lösungsförderndes Fragen in einem lösungsorientierten und motivierenden Gesprächsrahmen. Mit diesem ermöglicht er den Adressaten, Lösungen aufgrund deren Ressourcen zu entwickeln und zu konstruieren
- Scheinbar riskante oder fragwürdig erscheinende Lösungsideen seitens der Adressaten werden „akzeptiert“ (Kunde ist der Experte) und auf ihre Nützlichkeit und Zielfähigkeit hin mittels Fragetechniken reflektiert. Der Berater hält sich (weitgehend) mit Tipps, Ratschlägen und Handlungsempfehlungen zurück. Möglich sind jedoch, reflektierende Fragen (Was würde passieren, wenn Du XYZ tust?), informelle Botschaften oder worst-case-Szenarien
- Kooperieren ist unvermeidlich. Mit seinen Reaktionen zeigt der Adressat dem Berater seine Überzeugung, wie Änderung eintreten kann und wie nicht. „Widerständiges“ Verhalten zeigt dem Berater letztendlich nur an, dass er als Berater seine Strategie und sein Verhalten ändern muss - und dies getreu dem eigenen Leitsatz: „Wenn etwas nicht funktioniert – mach etwas anderes!“

2. Motivierende Gesprächsführung ist ...

Motivierende Gesprächsführung ist ein direktives, klientenzentriertes Beratungskonzept zur Lösung ambivalenter Einstellungen gegenüber Verhaltensänderungen. Sie bedarf einer spezifischen und respektvollen und offenen Grundhaltung, die durch folgende Merkmale gekennzeichnet ist:

- ruhiges, respektvolles und konstruktives Gespräch
- keine konfrontativen Elemente
- den inneren Motiven des Klienten muss Raum gegeben werden zur Entscheidung, die Richtung und das Ergebnis Sitzung zu bestimmen
- bewusste Wahrnehmung der Wertvorstellung des Klienten
- Berücksichtigung dieser Wertvorstellungen auf die mögliche Verhaltensänderung

Die Motivierende Gesprächsführung wurde von Miller und Rollnick entwickelt und sie baut auf folgende wissenschaftlichen Grundlagen auf: Transtheoretisches Modell der Veränderung (Prochaska, Velcier, DiClemente); Humanistische Psychologie (Rogers); Selbstwirksamkeit (Bandura); Selbstregulation und –management (Kanfer); Kognitive Lerntheorien (Marlatt)

3. Das Menschenbild der Motivierenden Gesprächsführung

- Jeder Mensch hat zu jeder Zeit spezifisch eigene Stärken, Ressourcen und Fähigkeiten
- Jeder Mensch verfügt über eigenes Veränderungspotential
- Das Tempo der Veränderung bestimmt und verantwortet jeder einzelne Menschen nur für sich
- Jeder Mensch kann sich letztlich auch gegen eine Veränderung entscheiden

Dieses Menschenbild ist kompatibel mit dem Humanistischen Menschenbild sowie mit dem Systemischen/Systemisch-lösungsorientierten Ansatz.

4. Prinzipien der Motivierenden Gesprächsführung

1. Empathie ausdrücken	<ul style="list-style-type: none"> • Akzeptanz erleichtert Veränderungen • Aktives Zuhören ist unvermeidlich
2. Diskrepanz entwickeln	<ul style="list-style-type: none"> • Bewusstsein über Konsequenzen ist wichtig • Diskrepanz zwischen derzeitigem Verhalten und den Zielen fördert die Bereitschaft zur Veränderung
3. Beweisführung vermeiden	<ul style="list-style-type: none"> • Klient soll Argumente für die Veränderung selbst liefern • Beweisführungen sind kontraproduktiv • Vorwürfe erzeugen Abwehr • Widerstand ist ein Signal, die Strategie zu ändern • Etikettierungen sind unnötig
4. Den „Widerstand“ aufnehmen	<ul style="list-style-type: none"> • Impulse des Klienten können positiv genutzt werden • Wahrnehmungen können umgelenkt werden • Neue Sichtweisen werden „eröffnet“, nicht vorgeschrieben! • Klienten sind kompetente Ratgeber bei der Lösung von Problemen
5. Selbstwirksamkeit fördern	<ul style="list-style-type: none"> • Glaube an Veränderungsmöglichkeit ist Motivationsquelle • Klient hat die gesamte Verantwortlichkeit • „Sie können es tun. Sie können es schaffen“

5. Transtheoretisches Modell der Veränderung (nach Prochaska, Velcier, DiClemente)



Die Grundannahmen des Transtheoretischen Modells sind:

- Keine einzelne Theorie kann die Komplexität der Verhaltensänderung erklären und vorher-sagen
- Verhaltensänderung ist ein fortlaufender Prozess, der sich über die Zeit entfaltet und über eine Sequenz von Stadien verläuft
- Interventionsprogramme müssen an die jeweiligen Stadien, in denen sich die Personen be-finden, angepasst werden (Stage Matching)

Motivierende Gesprächsführung begleitet diesen Prozess der Veränderung. Dabei sind für die verschiedenen Stufen unterschiedliche Methoden erforderlich

6. Phasen und methodische Bausteine

In der Motivierenden Gesprächsführung werden zwei Phasen unterschieden (siehe Transtheore-tisches Modell), in welchen unterschiedliches methodisches Handeln erforderlich ist.

6.1 Die Phase 1

In dieser ersten Phase geht es speziell um folgende Aspekte:

6.1.1 Aktives Zuhören

- eher Zuhören als Reden
- aufmerksame Zurückhaltung
- auf die Gefühlsebenen der sprachlichen Mitteilungen achten
- verbale und nonverbale Unterstützung bei Äußerungen zur Selbständerung

6.1.2 Offene Fragen stellen

- Offene Fragen sind Fragen, die nicht mit „JA“ oder „Nein“ zu beantworten sind, z.B.:
- Erzählen Sie mir etwas über ihren Alkoholkonsum.
- Was sind positive und was sind negative Aspekte ihres Alkoholkonsums?
- Wie hat sich Ihr Trinkverhalten im letzten Jahr verändert?

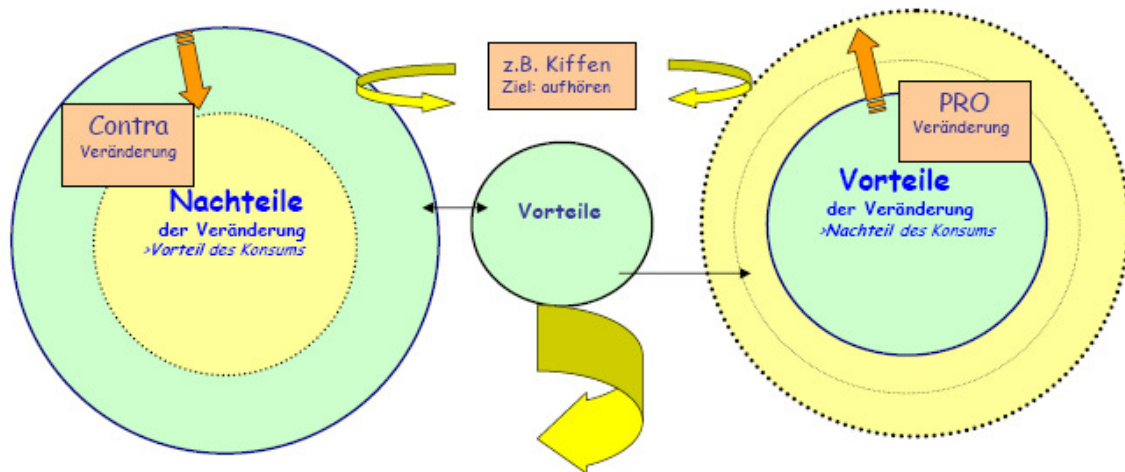
6.1.3 Bestätigen/Wertschätzen

Es kann hilfreich sein, den Klienten während der Beratung zu bestätigen, indem Sie ihn loben und Anerkennung zeigen. Beispiele: Das ist ein guter Vorschlag. Ich finde es prima, dass Sie etwas bezüglich Ihres Problems tun wollen. Mir kommt es so vor, als seien Sie wirklich eine e-nergische und willensstarke Person. Sie mögen es, mit anderen Leuten Spaß zu haben und Sie zum Lachen zu bringen. Unter diesen Umständen ist es schwer, darüber nachzudenken, mit dem Trinken aufzuhören. Mit Sicherheit sind Sie ein starker Mensch, wenn Sie es geschafft ha-ben, mit diesem Problem so lange zu leben und dabei nicht ins Abseits zu rutschen.

6.1.4 Veränderungsalternativen (Ambivalenzcoaching)

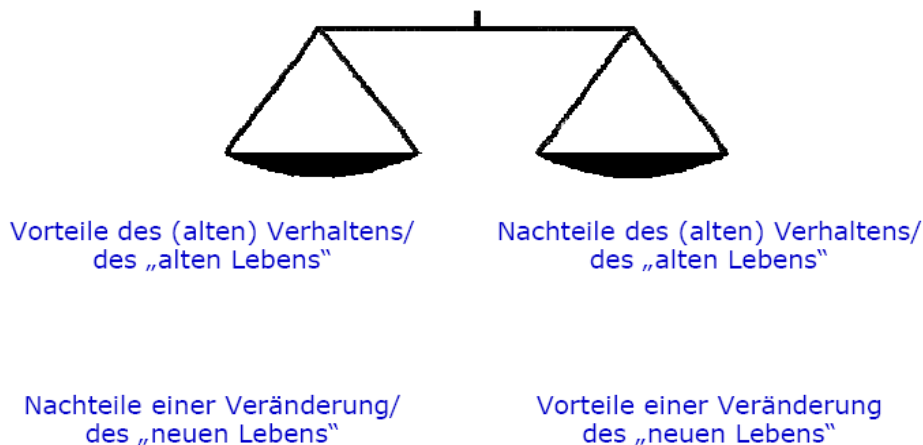
KlientInnen sind bzgl. Änderungen ambivalent. KlientInnen haben Ressourcen, um die Ambiva-lenzen aufzulösen und sich zu verändern. Als HelferIn/BeraterIn/UnterstützerIn begleite ich die KlientInnen dabei, ihre/seine Ambivalenzen zu erkunden und in Änderungsbereitschaft umzu-setzen.

Dazu stehen hilfreiche Methoden und Fragestellungen zur Verfügung wie: Offene Fragen, typi-scher Verlauf eines Tages, biographische Rückschau („Was hat sich bei Ihnen in den letzten zwei, fünf, zehn Jahren verändert?“), Zukunftsvisionen („Was ist in eins, zwei, fünf, zehn Jah-ren?“), Rangreihe der Lebensziele, Pro- und Contra-Argumente/Entscheidungsmatrix



Mit der Klärung der Frage:
Was bringt mir die Veränderung meines Verhaltens?
 entstehen Widersprüche, Differenzen, Unklarheiten und Wünsche.
 ...das motiviert!

Ambivalenzcoaching/Die 4-Felder-Matrix



6.1.5 Zusammenfassen

Sie sollten von Zeit zu Zeit die Äußerungen des Klienten über dessen Motivation zusammenfassen. Beispiel: Wenn ich Sie richtig verstanden habe, so sind Sie beunruhigt über die Menge, die Sie im Vergleich zu anderen trinken, und wegen der vielen Zeit, die Sie damit verbringen. Sie wissen nicht genau, was es bedeutet, soviel mehr zu trinken, ohne dass es Ihnen etwas ausmacht. Sie sind besorgt, dass das Trinken Ihr Gedächtnis schädigen könnte und dass es Ihren normalen Schlaf beeinträchtigt. Gibt es sonst noch was?

6.1.6 Selbstmotivierende Aussagen und Ressourcen fokussieren

Ressourcen sind ...

- persönliche Fähigkeiten, Eigenschaften, Stärken, Einstellungen, Erfahrungen...
- soziale Beziehungen (privat/öffentlicher Raum)
- materielle bzw. sozioökonomische Bedingungen (Geld, Wohnung, Auto ...)

Die 4 Bereiche Selbstmotivierender Aussagen sind Problembewusstsein („Ich denke, das Problem ist größer als ich dachte ...“), Ausdruck von Besorgnis („Ich mach mir da echt meine Ge-

danken ..."), Veränderungsabsicht („Ich muss in dieser Sache was unternehmen ..."), Zuversicht („Ich denke, ich könnte das packen ...").

Wenn von Änderungen berichtet wird, fragen, wie das gemacht wurde. Bereiche benennen lassen, in denen KlientInnen Fähigkeiten und Kompetenzen haben. Absichten, Motivationen, Fortschritte herausstellen und unterstreichen. Tipps hierzu: Ressourcenlandkarten, Netzwerkkarten, Bewältigungsfragen, Was soll so bleiben wie es ist? Fragen nach Ausnahmen – nach Zeiten wo das Problem kleiner oder sogar weg war.

6.1.7 Motivation und Zuversicht

Mit Fragen oder Skalen sollten die Motivation und Zuversicht für weitere Schritte fokussiert werden. Auf einer Skala von 1-10, Zehn heißt ich bin motiviert und zuversichtlich weitere Schritte zu gehen – wo stehe ich jetzt?

Ich bin motiviert ... 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 ----- 8 ----- 9 ----- 10
Ich bin zuversichtlich 1 ----- 2 ----- 3 ----- 4 ----- 5 ----- 6 ----- 7 ----- 8 ----- 9 ----- 10

In diesem Kontext spielt auch immer s.g. „Widerstand“ eine Rolle. Formen des Widerstands sind:

a) Argumentieren (Der Klient stellt die Genauigkeit, Fachkenntnis oder Integrität des Beraters in Frage); Herausfordern (Der Klient bezweifelt unmittelbar die Richtigkeit dessen, was der Berater gesagt hat); Misstrauen (Der Klient stellt die Autorität und Erfahrung des Beraters offen in Frage; Feindseligkeit (Der Klient drückt offene Feindseligkeit gegenüber dem Berater aus).

b) Unterbrechen (Der Klient unterbricht den Berater in einer abwehrenden Haltung); Ins Wort fallen (Der Klient fängt an zu reden, während der Berater noch spricht, ohne eine angemessene Pause oder das Ende abzuwarten);

Abbrechen: Der Klient unterbricht den Berater mit der offensichtlichen Intention, dem Berater das Wort abzuschneiden (z.B.: „Jetzt warten Sie einen Moment. Ich habe nun genug darüber gehört“).

c) Ablehnen (Der Klient drückt seinen Widerwillen aus, Probleme zu erkennen, zu kooperieren, Verantwortung zu übernehmen oder Rat anzunehmen); Anklagen (Der Klient beschuldigt andere wegen seiner Probleme); Widersprechen (Der Klient lehnt eine Überlegung des Beraters ab, ohne einen konstruktiven Gegenvorschlag zu machen. Das impliziert auch das übliche „Ja, aber ...“, das zum Ausdruck bringt, was an dem Vorschlag nicht in Ordnung ist); Entschuldigen (Der Klient entschuldigt sein Verhalten); Bagatellisieren (Der Klient behauptet, dass er sich nicht in Gefahr befinde, z.B. verneint er die Gefahren des Trinkens); Widerwillen gegenüber Veränderung (Der Klient äußert keinen Bedarf oder sogar Widerwillen gegenüber einer Veränderung); Pessimismus (Der Klient macht allgemeine Äußerungen über sich oder andere, die pessimistisch oder negativ klingen); Ablehnung (Der Klient drückt Distanz und Widerwillen in Bezug auf eine Information oder einen Rat aus); Widerwillen gegenüber Veränderung (Der Klient äußert keinen Bedarf oder sogar Widerwillen gegenüber einer Veränderung).

d) Ignorieren (Der Klient macht den Eindruck, als ignoriere er den Berater); Unaufmerksamkeit (Die Reaktion des Klienten zeigt, dass er dem Berater nicht gefolgt ist oder unaufmerksam war); Nichtantwort (Der Klient beantwortet die Frage des Beraters mit einer Äußerung, die nichts mit der Frage zu tun hat); Keine Reaktion (Der Klient gibt keine hörbare oder nonverbale Antwort auf die Frage des Beraters); Ablenken (Der Klient ändert die vom Berater verfolgte Gesprächsrichtung)

Möglichkeiten, .mit dem Widerstand umzugehen, sind:

- a) Einfache Reflexion. Es ist sinnvoll, dem Widerstand eines Klienten mit Offenheit zu begegnen. Den Widerspruch, ein Gefühl oder eine Wahrnehmung des Klienten anzuerkennen, ermutigt zu weiterer Exploration, verringert die Abwehrhaltung und vermeidet die Konfrontations- oder Verleugnungs-Fälle. Häufig reicht eine einfache Aussage im Sinne aktiven Zuhörens aus. Manchmal können kleine Verschiebungen der Bewertungen eines Klienten durch Reflexionen verdeutlicht werden.
- b) Überzogene Reflexion. Eine verwandte und sehr nützliche Methode ist es, das vom Klienten Gesagten auf eine erweiterte, pointierte Weise widerzuspiegeln. Wenn dieses Vorgehen erfolgreich ist, wird der Klient ein wenig Distanz zu sich gewinnen und der anderen Seite seiner Ambivalenz Ausdruck verleihen. Dabei muss man jedoch vorsichtig vorgehen, einen sarkastischen Unterton vermeiden und nicht zu stark überziehen, weil die Gefahr besteht, dass der Klient darauf mit Feindseligkeit oder Widerstand reagieren könnte.
- c) Reflexion der Ambivalenz. Eine weitere Methode aus dem Bereich des aktiven Zuhörens ist, das vom Klienten Gesagte anzuerkennen und zugleich die andere Seite der Ambivalenz hinzuzufügen. Dabei wird man auf Informationen zurückgreifen müssen, die aus früheren Gesprächssequenzen oder Sitzungen stammen.
- d) Thema wechseln (Sprechen wir mal über einen gewöhnlichen Tagesablauf)
- e) Neu einordnen (Sie sehen kein großes Problem, aber Ihre Frau macht sich Sorgen)

6.1.8 Keine Beweisführung, sondern Diskrepanzen entwickeln

- a) Beweisführung (Beweisführungen sind kontraproduktiv; Vorwürfe erzeugen Abwehr; Etikettierungen sind unnötig)
- b) Diskrepanzen (Unterschiede zwischen den Aussagen/Worten und dem Verhalten; Diskrepanzen fördern die Veränderungsbereitschaft)
- c) Vorgehen spiegeln, zurückgeben, hinterfragen; Klient soll Argumente für Veränderung selbst liefern
- d) Tabus. Eine Vorgehensweise im Sinne der Motivierenden Gesprächsführung verbietet bestimmte Verhaltensweisen und Gesprächsführungsmethoden (Konfrontation, Urteile, Belehrungen, Moralpredigten, (Zwangsan-) Drohungen, Diagnosen („Alkoholiker“) Abwertende Sprache („Sauf Dich doch ...“), Vorschriften („Entweder ... oder“))

6.2 Das „Offene Fenster“ – Der Übergang zur Phase 2

Markante Punkte, welche den Übergang zur Phase 2 einleiten:

- Nachlassender Widerstand
- Weniger Fragen zur Problematik
- Entschluss
- Selbstmotivierende Äußerungen
- „Verantwortungsübernahme“

6.3 Die Phase 2

In der Phase 2 stehen folgende Aspekte im Fokus:

6.3.1 Offene Schlüsselfragen

„Was glauben Sie, werden Sie tun?“ „Was bedeutet das für Ihr Trinkverhalten?“ „Das alles zu sehen, muss für Sie jetzt unangenehm sein“ „Was meinen Sie, muss sich ändern?“ „Was könnten Sie tun? Welche Möglichkeiten sehen Sie? Welche Vorteile hätte eine Veränderung?“ „Was wird nun geschehen?“ „Wohin soll es gehen?“ „Was ist der nächste Schritt?“

6.3.2 Optionen eröffnen und fokussieren

Seien Sie vorsichtig mit Ratschlägen und Tipps. Besser sind Einladungen - im Sinne offener Schlüsselfragen - an den Klienten, sich selber Gedanken zu möglichen Handlungsalternativen zu machen. „Was meinen Sie, könnten Sie jetzt tun?“ „Welche Möglichkeiten sehen Sie?“ (Wenn Sie Tipps geben, warten Sie auf eine Aufforderung seitens des Klienten). „Ich bin mir nicht sicher, ob Sie wirklich einen Rat von mir wollen. Vielleicht haben Sie auch eigene Ideen, was zu tun ist“; „Sicherlich kann ich Ihnen sagen, was ich denke. Aber ich möchte nicht, dass Sie den Eindruck haben, dass ich Ihnen vorschreiben will, was Sie zu tun haben. Sie sind Ihr eigener Experte.“ „Wäre meine Meinung für Sie wichtig? Ich weiß nicht, ob es bei Ihnen funktioniert, aber ich kann Sie schildern, was bei anderen Menschen, die in einer vergleichbaren Situation waren, funktioniert hat. Lassen Sie mich einige Möglichkeiten aufzählen und Sie sagen mir, welche Ihnen am sinnvollsten erscheint.“

6.3.3 Einen Plan erarbeiten/Ziele fokussieren

In diesem Prozessschritt geht es darum, Ziele zu definieren, Alternativen zu überlegen und einen Veränderungsplan zu erstellen. Beispiele zu *Zielfragen*: „Was genau wollen Sie verändern? Wie wollen Sie das tun?“ „Wenn Sie es erreichen, was Sie verändern wollen, was wäre das?“ „Lassen Sie uns Schritt für Schritt vorgehen: Was ist der erste Schritt?“ Handeln Sie Ziele aus, die die Ziele Ihres Klienten sind und nicht Ihre eigenen, z.B. ein abgesprochener Zeitraum versuchsweise Abstinenz; ein schrittweise auf Abstinenz zulaufender Prozess; ein Zeitraum der versuchsweisen Reduktion. Fragen, die darüber hinausgehen: „Wie würde sich Ihr Leben verändern, wenn Sie den Konsum völlig beenden?“ „Wenn Sie diese Ziel erreichen, was würde außerdem noch passieren? Was würde sich gut entwickeln und was nicht?“

6.3.4 Schriftlicher Veränderungsplan

Nehmen Sie ein *Arbeitsblatt* und füllen Sie es mit dem Klienten zusammen aus. Folgende Punkte sind wichtig: Die wichtigsten Gründe, weswegen ich etwas verändern will, sind ...; Meine Hauptziele, die ich erreichen will, sind ...; Ich plane folgende Schritte auf dem Weg zu meinem Ziel ... (Handlungsschritt und Zeitpunkt); Die ersten Schritte, die ich mache, sind ...; Andere Menschen können mir behilflich sein: ... (wer, wann und wie ...)

6.3.5 Zusammenfassung/Abschluss

Fassen Sie dann an diesem Punkt der Beratung den Verlauf und die Zielsetzung noch einmal zusammen. Selbstverpflichtung und Handlung stärken: Nun an diesem Punkt unterstützen Sie den Klienten, damit er seinen Plan umsetzt und sein Ziel erreicht. Jedoch Vorsicht ist geboten: um sich zu verändern durchlaufen viele den Zirkel und seine Phasen mehrfach. Unterstützen Sie Ihren Klienten auch bei Rückfall, so dass es ihm gelingt, wieder ins Stadium der Absichtsbildung zu gelangen.

6.3.6 Selbstverpflichtung herstellen

Nach der Zusammenfassung geht es darum beim Adressaten die Selbstverpflichtung herzustellen. Das bedeutet, dass der Adressat dem Plan zustimmt und sich für sofortige Maßnahmen entscheidet. Beispiel: „Ist es das was Sie wollen?“ Zustimmung kann man erfragen, wobei es wichtig ist welche Widerstände noch vorhanden sind. Selbstverpflichtung zu einem Plan kann man herstellen, indem man ihn öffentlich macht (Partner, Familie, Freundeskreis, Arbeitskollegen).

Von der Selbstverpflichtung zum Handeln. Selbstverpflichtung spiegelt sich in Taten wieder. Daher ist es sinnvoll sofort Schritte zur Umsetzung festzulegen. Beispiel: Finanzielle Investition in den Plan (Buch kaufen, Rezeptgebühr, etc.); Versprechen bestimmte Tätigkeiten zu übernehmen (Abwasch, Kind in Kita bringen, Hausaufgaben machen, regelm Big zur Schule gehen).

7. Die Strategien der Motivierenden Gespr chsfeh rung: niemals aufgeben

Die Strategien Motivierender Gespr chsfeh rung sind nicht aufzugeben, wenn das Handlungsstadium erreicht ist. In der Regel gibt es keine scharfe Grenze zwischen dem Stadium der Absichtsbildung und der Handlung. „Im Spätstadium der Absichtsbildung experimentieren Menschen mit ersten kleinen Ver nderungsschritten, und während des beginnenden Handlungsstadiums sind sie noch etwas ambivalent und nachdenklich“ (DiClemente und Hughes).

Wenn ein Adressat keine verbindliche Entscheidung treffen kann, soll man ihn nicht drängen. Besser ist es, ihn darauf hinzuweisen, dass er sich unter den Umständen auch nicht verbindlich  uBern sollte. Fazit: In der Phase II geht es darum, die Motivation des Klienten in einen realistischen Veränderungsplan einmünden zu lassen und seine Selbstverpflichtung zu stärken, diesen Plan auch auszuführen (Miller und Rollnick).

Literatur:

Keller, S. Velicer, W. F. und Prochaska, J. O. (1999): Das Transtheoretische Modell - Eine Übersicht, in: Keller, S. Velicer (Hrsg.): Motivation zur Verhaltensänderung - Das Transtheoretische Modell in Forschung und Praxis, Freiburg im Breisgau, S. 17-44

K chler, Tom (2007): Kurz und gut und Spaß dabei! Systemisch-lösungsorientierte Konzepte im Kontext der Einzelfallhilfe in den Arbeitsfeldern Streetwork und Mobile Jugendarbeit; in: Gillich, Stefan (Hrsg.) (2007): Streetwork konkret: Standards und Qualitätsentwicklung, Gelnhausen, S. 129-159

Miller, W. R. und Rollnick, S. (1999): Motivierende Gespr chsfeh rung. Ein Konzept zur Beratung von Menschen mit Suchtproblemen, Freiburg im Breisgau

Wagner, Hartmut (2006): Motivierende Gespr chsfeh rung in der Mobilen Jugendarbeit; in: Gillich, Stefan (Hrsg.) (2006): Professionelles Handeln auf der Straße. Praxishandbuch Streetwork und Mobile Jugendarbeit, Gelnhausen, S. 70-89

Wolfer, Dieter (2007): Haltung, Qualität und Standards bei Streetwork und Mobiler Jugendarbeit; in Gillich, Stefan (Hrsg.) (2007): Streetwork konkret: Standards und Qualitätsentwicklung, Gelnhausen, S. 50-83