

2. Steirischer Suchthilfekongress



Workshop 6

**Schnupperworkshop: Was kann Movin zur Früherkennung
und Frühintervention beitragen?**

Workshop 6**Schnupperworkshop: Was kann Movin zur Früherkennung und Frühintervention beitragen?**

DSA Susanne MOHL, Drogenberatung des Landes Steiermark |
Mag.a (FH) Yasmin Gogl, Caritas Kontaktladen

Was ist Motivational Interviewing (MI)?**Entstehung**

William Miller und Stephen Rollnick haben seit 1989 gemeinsam das Konzept des MI erarbeitet. Ursprünglich für den klinischen Bereich vorgesehen, hat diese Gesprächsführungsmethode inzwischen auch viele AnwenderInnen in Bereichen wie z.B. Sozialarbeit, Prävention, Justiz. Thematisch steht Abhängigkeit im Zentrum von MI.

Miller & Rollnick bauen mit ihrem Konzept auf bereits Bestehendes auf, v.a. Humanistische Psychologie, Klientenzentrierte Psychotherapie, Systemische Therapie und erstellen daraus ein gut anwendbares Gesprächsmodell für PraktikerInnen.

Stil und Zweck

MI wird übersetzt mit „Motivierende Gesprächsführung“. Dieser Ausdruck ist etwas irreführend: motivational heißt nicht motivierend, sondern „die Motivation betreffend“ MI hat nicht die Absicht, jemanden zu etwas, was er/sie evtl. nicht selber will, zu motivieren. Es hat „mit dem Erforschen und Befolgen dessen zu tun, was die Person spürt, und was ihr wirklich wichtig ist“ (M&R, S. 30)

Dennoch ist MI in gewisser Weise direktiv, indem es darauf hinwirkt, Personen zu change talk („Sprache der Veränderung“, vgl. S. 20) anzuregen. Diese Äußerungen, die auf eine Veränderung hindeuten, wirken wiederum als „Motoren“ für eine tatsächliche Verhaltensänderung. Wichtig ist dabei: Veränderung dahin, wo es die Person selber will!

Definition

„Motivational interviewing is a *person-centered, directive* method of communication for enhancing intrinsic *motivation to change* by exploring and resolving *ambivalence*“ (Miller & Rollnick, 2002).

„Wir definieren Motivierende Gesprächsführung als eine *klientenzentrierte, direkte* Methode zur Verbesserung der intrinsischen *Motivation für eine Veränderung* mittels der Erforschung und Auflösung von *Ambivalenz*“ (Miller & Rollnick, 2004).

Spirit (= Grundhaltung)

Collaboration (vs. Confrontation)

Kooperation - Partnerschaftlichkeit (vs. Konfrontation)

Ein Kennzeichen der Motivierenden Gesprächsführung ist die partnerschaftliche Haltung. Es gibt kein autoritäres Übergeordnet - Sein seitens der Beratungsperson, sondern die Beziehung ist durch Gleichwertigkeit der GesprächspartnerInnen gekennzeichnet. Die Methode der Motivierenden Gesprächsführung zieht es vor zu erforschen statt zu ermahnen, sowie zu unterstützen anstatt zu überreden oder zu argumentieren. Das impliziert auch, dass die Beratungsperson sich ihrer eigenen Erwartungen bewusst ist und diese stetig selbstkritisch überprüft.

Evocation (vs. Education)

Hervorrufen (vs. Belehren)

Es geht in der Motivierenden Gesprächsführung eher darum, dass die intrinsische Motivation (also die Motivation, die in Menschen bereits vorhanden ist) und deren eigene Ressourcen hervorgeholt werden, und nicht darum, ihm/ihr aufgrund eines ihm/ihr unterstellten Mangels an Motivation, Einsicht oder Fertigkeiten Ratschläge zu erteilen.

Autonomy (vs. Authority)

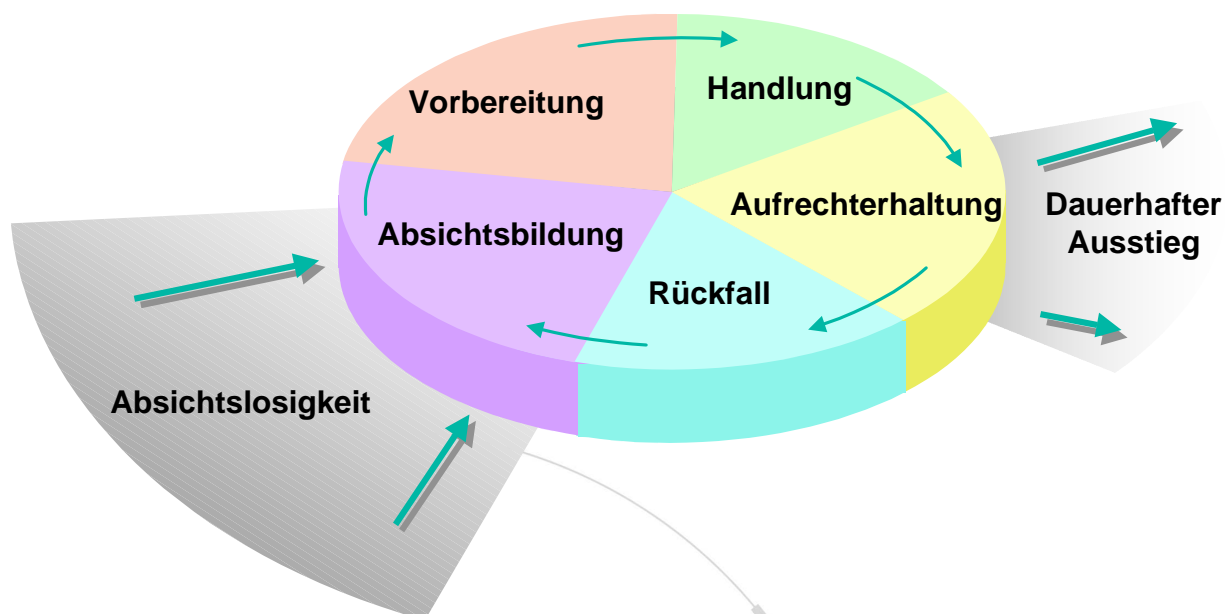
Autonomie - Eigenverantwortung (vs. Autorität):

In der Motivierenden Gesprächsführung liegt die Verantwortung für eine Veränderung bei den Betroffenen. Die Selbstbestimmung der Person wird respektiert. Es geht darum, dass die Person intrinsische Motivation entwickelt, und dass, falls MI gut durchgeführt wird, eher sie selbst als die Beratungsperson Argumente für eine Veränderung anführen.

Verbindung von MI zur Suchtprävention

Prävention wird meist als Subsystem der Sucht- oder Sozialarbeit verstanden, doch diese Definition ist zu eng gefasst. Ganz allgemein kann man Prävention in der Beratung als ganz spezielle Ausformung des Kommunikationsschemas betrachten. Präventive Beratung verfolgt in diesem Sinn ganz unterschiedliche Zielsetzungen, je nach dem wo sie angewendet wird: Im System der Sozialen Arbeit versucht sie den Ausschluss von Menschen aus anderen Systemen zu verhindern. Präventive Maßnahmen umfassen demnach immer nur Beratungskommunikationen, die sich an Einzelpersonen oder soziale Systeme (Familien, Organisationen) richten. Fachleute im präventiven Bereich beraten nicht in Bezug auf bestehende Probleme, sondern auf solche, die es zu verhindern gilt.

Das Stufenmodell der Veränderung (Prochaska und DiClemente)



Das Stufenmodell der Veränderung von Prochaska und DiClemente zeigt den graduellen Prozess der Veränderung, in dem spezifische Stadien durchlaufen werden. Die einzelnen Stufen oder Phasen spiegeln den zeitlichen und motivationalen Aspekt der Veränderung wider.

1. Absichtslosigkeit

In diesem Stadium denkt die Person noch nicht über eine mögliche Veränderung ihres Verhaltens nach und besitzt *kein Problembewusstsein*. Wenn sie in diesem Stadium darauf aufmerksam gemacht wird, dass sie ein "Problem" hat, reagiert sie möglicherweise überrascht oder abwehrend. Aus diesem Stadium heraus begeben sich Menschen *mehr fremd- als eigenmotiviert* in Beratung oder Behandlung und verhalten sich eher als defensive Betrachter denn als Agierende. Eine außen stehende Person (z.B. Eltern, JugendarbeiterInnen, FreundInnen etc.) hat ein Problem erkannt, nicht jedoch die betreffende Person selbst.

2. Absichtsbildung

Hat der/die Jugendliche ein Problembewusstsein erlangt, tritt er/sie in ein durch *Ambivalenz* gekennzeichnetes Stadium ein, das Stadium der Absichtsbildung. Die Person erwägt Veränderung und verwirft sie zugleich. Sie schwankt zwischen Besorgnis und Sorglosigkeit hin und her. Es handelt sich hierbei um ein normales und charakteristisches Stadium, obgleich es manchmal als pathologisches Persönlichkeitsmerkmal oder Abwehrmechanismus gewertet wird.

3. Vorbereitung

In diesem Stadium hat sich eine Person *für eine Veränderung entschieden*. Das Stadium der Vorbereitung (der Entschlussbildung) kann man sich als Zeitfenster vorstellen, das für verschiedene Möglichkeiten eine *gewisse Zeit geöffnet* ist. Wird die Person in dieser Zeit aktiv, hält der Veränderungsprozess an, wenn nicht, fällt sie in das Stadium der Absichtsbildung zurück. Die Motivation sollte daher nicht mehr in unangemessener Weise lange „geprüft“ werden.

4. Handlung

Der/die Jugendliche unternimmt *konkrete Schritte der Veränderung* (z.B. die Unterbrechung von problematischen Verhaltensweisen). Ziel dieser Phase ist es, eine konkrete Veränderung im Problemfeld schaffen. Dies kann z.B. auch mit der Aufnahme einer Beratung und/oder Therapie verbunden sein.

5. Aufrechterhaltung

Die Hauptaufgabe in diesem Stadium ist die *Festigung der erzielten Veränderungen* und die Vorbeugung von Rückfällen.

6. Rückfall

Die Herausforderung für die Person ist es, erneut in den „Kreislauf“ der Veränderung einzutreten und nicht in diesem Stadium zu verharren. Ausrutscher und Rückfälle sind *normale und zu erwartende Ereignisse*.

Die Aufgabe von BeraterInnen ist es, Jugendlichen nach einem Rückfall den Wiedereintritt in den „Kreislauf“ der Veränderung zu erleichtern. Entmutigung und Demoralisierung sollten vermieden werden, stattdessen sollte weiterhin über Veränderung nachgedacht und die Entschlusskraft erneuert werden, um wieder aktiv zu werden. Erfahrungen aus dem Rückfall können in den weiteren Beratungsverlauf eingebracht werden.

Motivationsaufgaben in den verschiedenen Stadien

Jedes Stadium der Veränderung beinhaltet *bestimmte Motivationsaufgaben* für die Beratungsperson und erfordert *spezifische Interventionsstrategien*.

Diese können sich nicht nur von Strategien anderer Stadien unterscheiden, sondern können sogar deren Gegenteil sein. Wendet man bei einem/einer Jugendlichen Strategien an, die nicht dem Stadium entsprechen, in dem er/sie sich momentan befindet, kann dies zu Widerständen führen und den Veränderungsprozess erheblich erschweren.

1. Absichtslosigkeit

- in Kontakt bleiben
- Bewusstsein und Zweifel erhöhen
- Informationen geben

2. Absichtsbildung

- die Pro und Contra verstehen und "prüfen"

3. Vorbereitung

- praktikable Lösungen anbieten
- zur Entscheidungsfindung verhelfen

4. Handlung

- die vollzogenen Veränderungen stützen

5. Aufrechterhaltung

- Rückfälle vorbeugen

6. Rückfall

- die Rückkehr in die Therapie erleichtern

Ambivalenz

Jede/jeder von uns kennt das Gefühl ambivalent zu sein. Man möchte etwas und gleichzeitig möchte man es nicht – es fällt einem schwer sich zu entscheiden. Ambivalenzen sind etwas Normales, ein *natürlicher Schritt im Prozess der Veränderung*.

Oft wird eine ambivalente Einstellung von Seiten der Beratungsperson als fehlende Motivation interpretiert. MI hat zum Ziel die ambivalenten Einstellungen des/der Jugendlichen zu erkunden und bewusst zu machen, damit ein Schritt in Richtung Veränderung ermöglicht wird.

Die Beratungsperson sollte diese ohne Vorbehalte verstehen können. Sowohl die Vorteile als auch die Nachteile des Status quo und der Veränderung sollen beleuchtet werden. Die Beratungsperson sollte darauf achten, dass sie sich nicht zu sehr auf eine Seite stellt. Die Beratungsperson nimmt die Widersprüche auf und spricht sie an, wenn möglich mit den Worten der Jugendlichen, auf eine neutrale Art und Weise und ohne Kritik und Vorwurf.

z.B.: „Kiffen ist dir wichtig, weil du da mit deinen Freunden ‚abhängen‘ kannst, auf der anderen Seite belastet dich, dass du morgens nicht aus dem Bett kommst.“

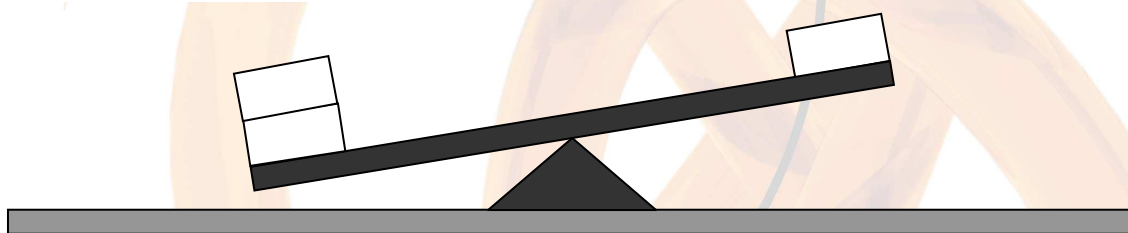
Ambivalenzwaage

Die Waage gilt als Metapher, die ambivalente Person legt die Vor- und Nachteile vom

Vorteile des Status quo

Nachteile einer Veränderung

Nachteile des Status quo
Vorteile einer Veränderung



Status quo, wie auch Vor- und Nachteile der Veränderung in die Waagschalen.

Die Argumente, die eine Person in die Waagschalen legt, müssen nicht mit den Argumenten und Überzeugungen der Beratungsperson übereinstimmen, die Vor- und Nachteile sind im Kontext des/der Jugendlichen zu sehen (Wertesystem, soziales Umfeld...).

Achtung vor der „psychologischen Reaktanz“: Stellt sich die Beratungsperson zu sehr auf eine Seite, kann sich eine „paradoxe Reaktion“ von Seiten des/r Jugendlichen ergeben. Er/sie tritt für Nicht-Veränderung ein (dies kann sogar passieren, wenn die Vorteile der Veränderung bereits erwogen worden sind). Wenn Menschen eine Einschränkung der persönlichen Entscheidungsfreiheit empfinden, wehren sie sich dagegen. Es ist nicht MI, wenn die eigene Entscheidungsfreiheit beschnitten wird.

Im Beratungsprozess wird der/die Jugendliche nach seiner/ihrer eigenen Ambivalenzwaage gefragt.

Dabei wird mit den Vorteilen des Status quo begonnen, dann werden die Nachteile von Veränderung erfragt, dann die Nachteile des Status quo und dann die Vorteile einer Veränderung. In dieser – für die meisten Menschen eher ungewöhnlichen – Reihenfolge wird erreicht, dass der Einstieg in die Ambivalenzwaage leichter gelingt, weil das derzeitige Verhalten nahe liegt und daher gut beurteilt werden kann. Zum Schluss bleiben aber die Vorteile der Veränderung präsent.

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

4 Grundprinzipien

1. Empathie ausdrücken

Das primäre Ziel ist die Schaffung eines unterstützenden, personenzentrierten Klimas, welches es erleichtert, Konflikte zu explorieren und Schwierigkeiten in Angriff zu nehmen.

Empathisch zu sein heißt in erster Linie, den Menschen zu akzeptieren und ihn in seinen Aussagen ernst zu nehmen.

Wäre der Wunsch da, den Menschen verändern zu wollen, hätte es den Effekt, dass dieser umso stärker sein Verhalten beibehalten würde. Akzeptanz dagegen schafft keine Abwehr sondern macht beim Menschen Türen auf und spornt ihn an über Veränderung nachzudenken.

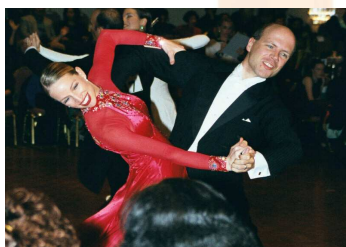
Akzeptanz heißt aber nicht einer Meinung zu sein oder das Verhalten für gut zu heißen, **sondern** den Wunsch zu haben, die Perspektiven des/der Jugendlichen zu verstehen.

2. Diskrepanzen entwickeln

MI verfolgt das Ziel, mit dem/der Jugendlichen Diskrepanzen zu entwickeln - bezüglich des eigenen Verhaltens, der Werte und Wünsche.

Je besser die Diskrepanzen entwickelt werden, umso mehr scheint der Wunsch bei der Person zu entstehen, etwas am eigenen Verhalten ändern zu wollen – die Argumente für Veränderung sollen von der Person selbst kommen und sie tun das auch. (z.B. „Verstehe ich das richtig – für dich ist Kiffen also gar kein Problem?“ Der/die Jugendliche wird bestätigen, wirft aber vielleicht auch ein ABER ... ein, die ABERS dann aufnehmen/ausbauen ...)

3. Widerstand aufnehmen bzw. umlenken



Dancing not wrestling!

MI handelt nicht vom Verlieren oder Siegen. Die Person ist kein Gegner, die besiegt werden muss, sondern ihr Widerstand kann Veränderung kreieren.



Man fließt oder rollt mit der Person mit, formuliert Fragen zu ihren Aussagen oder macht Informationsangebote. Die eigene Haltung vermittelt der Person, dass sie es ist, welche die richtige Lösung für sich finden wird.

Widerstand gibt auch ein klares Signal, dass man anders auf den/die Jugendliche/n zugehen sollte – er ist also ein **direktes Feedback**, auf das es zu reagieren gilt!

Also, man vermeidet, für die Veränderung zu argumentieren;

man bekämpft den Widerstand nicht;
Widerstand ist ein Signal dafür, **anders auf die Person einzugehen**

4. Zuversicht fördern

Zuversicht ist ein Schlüsselement für Verhaltensänderung.

Wenn man als Beratungsperson die ersten drei Grundprinzipien gut umgesetzt hat und so der/die Jugendliche bei sich ein Problem erkannt hat, scheitert das Ganze aber dann, wenn der/die Jugendliche sich keine Veränderung zutraut.

Hoffnung und Glaube spielen eine wichtige Rolle ebenso die Einstellung und Vorstellung der Beratungsperson – sie wirken hier wie „self fulfilling prophecies“ – sie sind notwendig, damit der/die Jugendliche zuversichtlich bezüglich seiner/ihrer Veränderungsmöglichkeiten sein kann.

Die Entscheidung in Richtung Veränderung liegt aber nur bei der Person selbst. Sie allein übernimmt die Verantwortung, die Beratungsperson bietet dabei nur ihre Hilfe an.

Nicht „ich möchte dich ändern“ sondern „wenn du möchtest, kann ich dir helfen dich zu ändern“

MI-Techniken

Offene Fragen

Offene Fragen sind jene, auf die ein einfaches Ja oder Nein als Antwort nicht ausreicht. Offene Fragen machen dem/r Jugendlichen Mut, zu sprechen und seine/ihre Situation ausführlich zu schildern. Offene Fragen unterstützen die Aufrechterhaltung des Kontaktes zwischen beratender und beratener Person, weil sie dazu anregen, mehr zu sprechen und so die Kommunikation und die Vertiefung der Themen positiv beeinflusst werden.

Beispiele

„Ich möchte deine Meinung hören, was denkst du darüber? - Inwiefern stellt das für dich ein Problem dar? – Du hast mir erzählt, dass, ... was meinst du genau damit? - Was macht dir dabei Sorgen? – Wie stehen die Dinge aus deiner Sicht?“

Selbstverständlich sind geschlossene Fragen (also ja/nein Antworten) manchmal notwendig, doch sollten sie spärlich verwendet werden – z.B. wenn es vermehrt um Datenabfrage geht.

Weitere Typen von Fragen

Alternativfragen sind grundsätzlich keine vorteilhaften Explorationsinstrumente, da sie den Jugendlichen vermitteln, dass die Beratungsperson diejenige ist, die die Gegensatzpaare festlegt und nicht sie selbst („*Willst du damit sagen dass, ... oder dass ...?*“). Jugendliche fühlen sich dadurch leicht von logischen Übergängen und von der Entscheidung, welcher Weg im Gespräch eingeschlagen wird, ausgeschlossen. Zudem werden die Sichtweisen von der Beratungsperson auf zwei eingegrenzt, obwohl die Jugendlichen vielleicht noch andere Alternativen anzubieten hätten. Aufgrund der Frageart wird das Nachdenken darüber aber von vorneherein eingengt bzw. ausgeschlossen.

Auch „**Warum-Fragen**“ sollten eher vermieden werden, da sie eine *Ursache-Wirkung-Beziehung* unterstellen und deshalb wenig förderlich für freie Äußerungen der Jugendlichen sind. Sie bringen die Befragten in einen Rechtfertigungsdruck. Besser ist eine Formulierung wie: *„Welches sind die Gründe für ...?“*

Aktives/Reflektierendes Zuhören

Beim reflektierenden Zuhören werden Aussagen des/der Jugendlichen *in Form von Feststellungen* zurückgegeben, üblicherweise in Form von Sätzen, die mit „Du ...“ beginnen

„Reflektierend“ bedeutet in diesem Zusammenhang:

Spiegeln: Die Beratungsperson schließt aus dem Gehörten auf einen Sinngehalt und gibt die Annahme in Form einer Feststellung wider. Diese Aussagen sind eine wirksame Strategie, um ein empathisches Gesprächsklima zu erzeugen und um zu überprüfen, ob das, was der/die Jugendliche sagen wollte, und das, was die Beratungsperson verstanden hat, übereinstimmen.

Ziele des reflektierenden Zuhörens

1. Missverständnisse vermeiden
2. Jugendlichen beim Erforschen ihrer selbst helfen
3. das Gespräch lenken
4. Empathie zeigen
5. Erleichterung für Beratungsperson schaffen
6. Gespräch im Fluss halten

Form	Beispiel
einfache Wiederholung	„ich beginne mir Sorgen zu machen ...“ - „du machst dir Sorgen ...“
Neuphrasieren – Umschreiben mit anderen Worten	„ich beginne mir Sorgen zu machen ...“ - „du bist beunruhigt ...“
Paraphrasieren – umfassend neu formulieren mit Ergänzungen des Beraters	„ich beginne mir Sorgen zu machen ...“ - „du glaubst nicht, noch alles unter Kontrolle zu haben ...“
Gefühle reflektieren	„ich beginne mir Sorgen zu machen ...“ - „du hast Angst vor ...“

Bestärken

Während des Veränderungsprozesses ist es sehr wichtig, explizit *positive Verstärkung* und *Unterstützung* anzubieten. Die direkte Unterstützung ist von grundlegender Bedeutung, wenn die Zuversicht Jugendlicher durch Misserfolge oder andere Ereignisse herabgesetzt ist, wenn sie Schwierigkeiten haben, problematische Bereiche zu explorieren, ängstlich oder abwehrend sind oder wenn sie Hilfe brauchen, um ihre Perspektive zu wechseln.

„Bestärkt“ wird in Form von ehrlich gemeinten Komplimenten, Wertschätzungen, gutem Feedback, Lob, Verständnis, usw.

Zusammenfassen

Gesagtes zusammenfassen ist von Anfang an eine wunderbare Methode, um

- wichtige Inhalte zusammenzufassen
- Verbindungen herzustellen oder
- überzuleiten

Man macht das im kooperativen Stil, wobei **der/die Jugendliche gefragt wird**, ob er/sie etwas ergänzen oder berichtigen möchte.

Die **sammelnden** Zusammenfassungen sollten immer dann gemacht werden, um Veränderungsthemen oder wichtige Inhalte an einer passenden Stelle nochmals zu erwähnen. Sie sollen kurz sein und eher zu weiteren Ausführungen inspirieren als diese zu unterbrechen.

Die **verbindenden** Zusammenfassungen verknüpfen neu Gesagtes mit Früherem und sollten dem/der Jugendlichen ermöglichen, früher Gesagtes neu zu reflektieren.

Überleitende Zusammenfassungen dienen dazu eine Sitzung abzuschließen oder die Person von einer Phase in die nächste zu führen.

Überblick über die Inhalte von MI

MI-Techniken

Stützen & Bestätigen

Offene Fragen stellen

Reflektierendes Zuhören

Zusammenfassen

Change Talk hervorrufen

MI-Prinzipien

- Empathie ausdrücken
- Diskrepanzen entwickeln
- Widerstand umlenken
- Selbstwirksamkeit fördern

MI-Spirit

Partnerschaftlichkeit

Autonomie

Eigenmotivation

Literaturverzeichnis

- MILLER, W. R., BENEFIELD, R. G., TONIGAN, J. S. (1993). Enhancing motivation for change in problem drinking: A controlled comparison of two therapist styles. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 31, 455 – 461.
- MILLER W. R., ROLLNICK S. (1991), *Motivational Interview. Preparing People to Change Addictive Behaviour*, The Guilford Press, New York.
- MILLER W. R., ROLLNICK S. (2002), *Motivational Interview. Preparing People for Change*, The Guilford Press, New York.
- MILLER W. R., ROLLNICK S. (1999) *Motivierende Gesprächsführung. Ein Konzept zur Beratung von Menschen mit Suchtproblemen*, deutsche Ausgabe bearbeitet von Georg Kremer und Bernhard Schroer, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau.
- MILLER W. R., ROLLNICK S. (2004) *Motivierende Gesprächsführung*, Lambertus-Verlag, Freiburg im Breisgau.

Kontakt:

Mag.(FH) Yasmin Gogl, Kontaktladen und Streetwork im Drogenbereich, Orpheumgasse 8/I, 8020 Graz, T: 0676/88 015 358, E: y.gogl@caritas-steiermark.at,
W: <http://streetwork.caritas-steiermark.at>

DSA Susanne Mohl, Drogenberatung des Landes Steiermark, A-8010 Graz, Friedrichgasse 7, T: +43 (0)316 32 60 44 | F: +43 (0)316 38 41 89 | E: drogenberatung@stmk.gv.at | H: <http://www.drogenberatung.steiermark.at>