

„Motivierende Gesprächsführung“ – neue Perspektiven für eine kreative, Veränderungsfördernde Gesprächskultur

Vorbemerkung:

Das von William Miller und Stephen Rollnick begründete Konzept zur Motivierenden Gesprächsführung (Motivational Interviewing (MI)) wurde im Kontext der Behandlung/Motivation Suchtmittelabhängiger Menschen entwickelt. Im Folgenden finden sie zudem Beispiele, die sich mit Anwendungsmöglichkeiten von MI in anderen Settings beschäftigt. Grundlage für diesen erweiterten Ansatz bilden Erfahrungen des Verfassers in unterschiedlichen Fortbildungsbereichen, in denen das MI-Konzept erfolgreiche Berücksichtigung fand.

Exemplarisch seien in diesem Zusammenhang die Lehrerinnen/Lehrerfortbildung, die Fortbildung von Erzieherinnen (hier insbesondere im Rahmen der Gesprächsführung mit Eltern) sowie Anwendungen zur Förderung einer positiven Familienkultur im Rahmen von Elterncoachings genannt.

Motivational Interviewing – ein klientenzentriertes Beratungskonzept

Wie kann es sein, dass Melanie, 14 jährige Schülerin an einem Gymnasium, trotz mehrerer mit ihr geführter Gespräche, nicht einsieht, ihr exzessives Rauchverhalten aufzugeben? Warum ist Familie M. trotz pädagogisch gut begründeter Aufforderungen nicht bereit, die Medienkonsumzeiten ihrer Kinder altersangemessener einzuteilen? Täglich sind wir mit Menschen im beruflichen oder privaten Kontext konfrontiert, die trotz angezeigter Indikationen keine oder nur mangelnde Bereitschaft signalisieren, unseres Erachtens nach notwendige Veränderungen einzuleiten.

Wie also agieren oder besser gefragt - welcher theoretischer Grundlegungen können wir uns bedienen, um möglichst zielgerichtet eine Veränderungsbereitschaft bei unseren Adressaten zu evozieren? Hierzu entwickelten William Miller und Stephen Rollnick das Konzept des „Motivational Interviewing“ (MI) (Miller & Rollnick, 1991, 2002). MI ist ein direktives, klientenzentriertes Beratungskonzept zur Lösung ambivalenter Einstellungen gegenüber Verhaltensänderungen. Miller und Rollnick vertreten in ihrem Konzept die Auffassung, dass Gespräche unter Berücksichtigung bestimmter Gesprächstechniken so geführt werden können, dass die Betroffenen möglichst wenig Widerstand aufbauen und somit in die Lage versetzt werden, sich mit ihren jeweils problematischen Verhaltensweisen auseinanderzusetzen und eine Veränderungsbereitschaft zu entwickeln. Primäres Augenmerk legen Miller und Rollnick dabei auf den Gesprächskontakt zwischen „Profi“ und Betroffenen. Einen wesentlichen Bezugsrahmen ihres Konzeptes bildet dabei das, von Prochaska, Velicer und DiClemente entwickelte Stadienmodell der Verhaltensänderung.

MI ist somit ein Konzept zur Gestaltung einer kreativen Gesprächsführung, welches sich unterschiedlicher Elemente der Gesprächspsychotherapie, der Verhaltenstherapie und der Kommunikationswissenschaften bedient.

Ambivalenz als zentrales Merkmal von Problembedingungen

Zentrale Annahme des Konzeptes von Miller und Rollnick ist, dass alle Lebensentscheidungen und häufig auch psychische Probleme bzw. Störungen durch Ambivalenzen unterschiedlichen Ausmaßes gekennzeichnet sind. Petry (Petry, 1998) stellt im Zusammenhang mit der Beschreibung süchtiger Verhaltensweisen fest, dass „...die Kernproblematik der Behandlungs- und Veränderungsmotivation in einer konflikthaften Ambivalenz gegenüber der Anforderung zur Loslösung vom Suchtmittel und der damit verbundenen alternativen Lebensweise zu suchen ist.“ Anders ausgedrückt: Sie donnern mit ihrem Auto über die Autobahn und fahren 130 kmh in einem Bereich in dem nur 100 kmh erlaubt sind. Die Gründe, warum es ihnen schwer fällt, sich von ihrem Tempo zu lösen (langsamer zu fahren), liegen für sie eindeutig auf der Hand. Sie erwarten bei Tempo 130 schneller zu Haus sein, vielleicht gelingt es ihnen auch noch einzukaufen, bevor sie ins Fitnessstudio gehen etc. . Andererseits empfinden sie ein gewisses Unbehagen (sie spüren Ambivalenzen) bei dem Gedanken mit 130 kmh in einer 100 kmh Zone geblitzt zu werden oder mit 130 kmh anstatt mit 100 kmh einen Unfall zu bauen etc. . Nach der Theorie von Miller und Rollnick befinden sie sich in einem Annäherungs-Vermeidungs-Konflikt , hin und her gerissen zwischen Attraktion und Destruktion, zwischen Weitermachen und Aufhören. Um diesen Konflikt näher zu beschreiben, bedienen sich Miller und Rollnick dem Bild einer Waage, die aus zwei Waagschalen besteht: Auf jeder Waagschale befinden sich 2 Arten von Gewichten. In die eine werden die erlebten Vorteile eines Verhaltens und die erwarteten Nachteile einer Änderung geworfen – in die andere die erlebten Nachteile und die erwarteten Vorteile einer Änderung.

Die Nutzung der Metapher Waage ermöglicht dem Berater einen respektvollen Umgang mit den, vom Klienten, geäußerten Sichtweisen. Der respektvolle Umgang schafft eine positive Atmosphäre, die eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung einer Veränderungsmotivation darstellt.

Oftmals ist es genau das, was uns als Berater so schwer fällt – die Würdigung der durchaus existenten Vorteile, die unsere Adressaten durch ein, aus unserer Sicht, problematisches Verhalten wahrnehmen. Sie erinnern sich an die eingangs beschriebene Rauchproblematik der 14 jährigen Melanie? Melanie verspürt (für uns als gesundheitsbewusste Berater schlecht nachvollziehbar) durchaus zahlreiche Vorteile durch ihr Rauchverhalten: Hoher Anerkennungsstatus in der Gruppe der Peers, das Gefühl einer Überlegenheit gegenüber der Erwachsenenwelt durch Normbruch/Nonkonformität etc. . Auch Familie M. hat durch den nicht altersadäquaten Medienkonsum ihrer Kinder Vorteile: Mehr Ruhezeiten, um sich von einem stressigen Arbeitsalltag erholen zu können, die Kinder berichten immer wieder von interessanten Fernsehsendungen, durch die sie viel gelernt hätten etc. . Nur wenn es uns gelingt auch die, von unseren Adressaten als positiv empfundenen Anteile ihres Verhaltens zu würdigen, wird es uns gelingen Veränderungsmotivation zu evozieren. Es wäre beispielsweise völlig kontraproduktiv Melanie mit Forderungen wie etwa, sofortiger Nikotinabstinenz, zu konfrontieren – vielmehr ginge es darum durch Förderung einer Veränderungsmotivation kleine, realistische Schritte einzuleiten, z. B. in einem ersten Schritt keine Zigaretten mehr vor dem Frühstück zu rauchen. Unrealistische Forderungen nach unmittelbarer Aufgabe jeglichen Nikotingenusses führen in der Regel zu keinem Erfolg – längerfristig befördern derartige Forderungsmuster erhebliche Frustrationen auf allen Seiten. Es gilt sich also stets vor einem Gespräch klar zu machen – geht es um die Einhaltung von

Regeln (Schulordnung etc.), also das Einfordern von verbindlichen Vorschriften oder möchte ich wirklich eine längerfristige Verhaltensänderung erreichen. Dabei gilt als wichtige Voraussetzung für eine gelingende Gesprächsführung im Kontext des MI die Anerkennung von Ambivalenzen gegenüber einem möglichen Veränderungsprozess.

Die 5 Grundprinzipien der „Motivierenden Gesprächsführung“

1. Empathie als Basisvariable:

Empathie, also die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen/Empfindungen anderer Menschen einzufühlen, muss als das wesentliche Charakteristikum motivierender Gesprächsführung angesehen werden. Empathie meint in diesem Zusammenhang, das wir die Gefühle, Sichtweisen und Standpunkte unseres Gegenübers versuchen zu verstehen, ohne sie zu bewerten, zu kritisieren oder gar ins Lächerliche zu ziehen.“ Verstehen „ heißt dabei nicht dasselbe wie „ einverstanden sein „ oder „ billigen „. Empathisch sein bedeutet in diesem Zusammenhang, zu versuchen, die Standpunkte so umfassend wie möglich zu begreifen, das heißt insbesondere ambivalente Einstellungen zuzulassen (Kremer, 2002). So können sie beispielsweise völlig unzufrieden damit sein, die gebrauchten Socken ihres Mannes jeden Morgen aufs Neue an den unmöglichsten Orten ihrer Wohnung vorzufinden. Anstatt diese Verhaltensweise als unmöglich, verurteilenswert etc. zu bezeichnen, würden sie, den Prinzipien des MI folgend, erst mal versuchen zu verstehen, warum ihr Mann diese Verhaltensweise zeigt und welche Vorteile er dadurch erwartet. Diese Vorgehensweise bedeutet allerdings noch lange nicht, dass sie das Verhalten tolerieren oder gar für gut heißen. Sie können allerdings sicher sein, dass ihr Mann künftig, von stechenden Ambivalenzen geplagt, seine Socken wegräumen wird.

Spaß beiseite –

Strategien, die zu einem empathischen Umgang beitragen sind:

Offene Fragestellungen (z.B. „wenn du an deinen Alkoholkonsum in den letzten Wochen denkst, was fällt dir alles dazu ein?“ „hat sich im Zusammenhang mit deinem Fahrverhalten in den letzten 2 Wochen etwas geändert?“)

Aktives Zuhören und Zusammenfassen (z.B. „wie fühlst du dich dabei?“ „hat dich das sehr geärgert?“ wir haben jetzt sehr viel über das Verhalten in deiner Clique gesprochen – das scheint dich sehr zu bewegen“)

Bestätigende Äußerungen (z.B. „dass muss wirklich schwer für dich gewesen sein“ „ich finde es gut, dass du dir heute Zeit genommen hast dich mit mir zu unterhalten“ „das muss in der Tat sehr anstrengend sein, das alles unter einen Hut zu bekommen“)

2. Diskrepanzen entwickeln

Diskrepanzen entwickeln bedeutet, als Berater dazu beizutragen, dass die Betroffenen in ihrer Selbstwahrnehmung Widersprüche oder Dissonanzen entdecken. Sie stellen etwa fest, dass ein Unterschied besteht zwischen der gegenwärtigen Situation und dem, was sie früher einmal für sich gehofft hatten oder sich heute für die Zukunft wünschen würden. Diskrepanzen können grundsätzlich in allen Lebensbereichen sichtbar werden. „ Eigentlich wollten sie sich in Zukunft mehr um ihre Kinder kümmern – nachdem sie jetzt wegen Drogenbesitzes angeklagt werden und eine Inhaftierung droht, ist zu erwarten, dass sie dieses Ziel nicht in der Form realisieren können wie sie sich das vorgestellt haben. „ Aufgabe des Experten ist es, die Diskrepanzen, die der Betroffene in sich trägt, bewusst zu machen und wenn nötig (und möglich) zu verstärken.

3. Beweisführungen möglichst vermeiden

Grundprinzip 3 basiert auf der Erfahrung, dass Debatten und Auseinandersetzungen zwischen professionellen Helfern und Betroffenen, die eher an Gerichtsverhandlungen denn an Beratungsgespräche erinnern, im Hinblick auf die Förderung von Veränderungsmotivation eher als kontraproduktiv eingeschätzt werden müssen. Je häufiger sie also ihren Mann drängen, möglicherweise auch aggressiv, seine Socken weg zu räumen, desto eher sind Widerstände gegen das von Ihnen intendierte Verhalten zu erwarten. Aufkommender Widerstand seines Gegenübers sollte dem Berater immer ein Zeichen dafür sein, dass die bisherige Gesprächsstrategie sowie die avisierten Beratungsziele überprüft werden sollten. Widerstand ist häufig ein Problem des Beraters – nicht des Klienten. Dem Klienten dient er in aller Regel als Schutz, oftmals als Schutz vor respektloser Behandlung (Kremer, 2002).

4. Aikido – Widerstand aufnehmen/weiterleiten

Wenn man nicht streitet und keine Beweise anführt, was soll man dann tun? Miller und Rollnick (ebd.) führen hier ein Prinzip der asiatischen Kampfkunst Aikido ein: Einem mit einer bestimmten Kraft vorgetragenen Angriff wird nicht dieselbe oder eine noch größere Kraft entgegengesetzt (wie z. B. beim Boxen), sondern die Kraft des Gegners wird aufgenommen und (in eine andere Richtung) weitergeleitet.

Man nimmt die Energie des Angriffs sozusagen auf und nutzt sie zur Einleitung einer Wendung, geht einen kleinen Schritt seitwärts und bringt den Gegner so aus dem Gleichgewicht – möglicherweise zu Fall. Man lässt ihn dabei ins Leere laufen, hält allerdings ständig Kontakt.

Folgende Leitlinien lassen sich aus dieser Metapher ableiten:

Widerstand ist ein Interaktionsphänomen: er verlangt vom Berater eine ständige Restriktion seiner in Anwendung gebrachten Strategien

Die Kraft der Angriffe kann positiv genutzt werden: Berater verhalten sich weder passiv/erdulden noch aggressiv oder gekränkt – sie greifen das Widerstandsthema aktiv steuernd auf.

Berater versuchen permanent mit ihren Adressaten in Kontakt zu bleiben: Widerstand wird nicht von vornherein als mangelnde Motivation interpretiert, sondern als Hinweis auf unberücksichtigte, ambivalente Einstellungen.

„ Aikido – Strategien“

Widerspiegelung (einfache [1], überzogene [2], oder die Ambivalenzen integrierende [3] i. S. d. aktivierenden Zuhörens

Beispieldialog: „Die Zeit, die ich hier verbringe ist völlig unnötig. [1] Letztendlich muss ich meinen eigenen Weg gehen – ich weiß sowieso Bescheid. [2] Was soll das eigentlich alles hier – ich glaube ich gehe jetzt?“ [3] > „Ihre Zeit hier zu verbringen erscheint ihnen unnötig.“ [1] „Sie müssen ihren eigenen Weg gehen – sie verfügen über genügend Erkenntnisse.“ [2] „Auf der einen Seite gibt es durchaus Gründe für sie hier zu sein – auf der anderen Seite wollen sie jetzt gehen – wie passt das für sie zusammen?“ [3]

Den Fokus neu ausrichten – die destruktiven Gesprächanteile umgehen

Beispieldialog: „ Gäbe es nicht so unübersichtliche Geschwindigkeitsvorgaben, hätte ich bestimmt noch meinen Führerschein.“ > „An dieser Auffassung kann man schlecht rütteln – nur wir beide werden daran im Moment nichts ändern können. Schildern sie doch mal, wie sie sich selbst als Verkehrsteilnehmer einschätzen?“

Zustimmung durch Einleitung einer konstruktiven Wendung

Beispieldialog: „Warum nervst du mich eigentlich so mit diesen rumliegenden Socken – wenn du so einen bescheuerten Chef hättest wie ich, würdest du wahrscheinlich auch vergessen deine Socken aufzuräumen bevor du ins Geschäft gehst.“ „Du hast da gerade was ganz Wichtiges gesagt. Wahrscheinlich habe ich deine berufliche Situation in letzter Zeit zu wenig ernst genommen – solange du keine Strategie hast, mit deinem nervigen Chef zurecht zu kommen, hat es wahrscheinlich keinen Sinn über das Sockenproblem zu debattieren oder wie siehst du das?“

Übergeordnetes Ziel aller Strategien ist es, Kontakt zum Adressaten unserer Intervention zu halten und flexibel auf Widerstände zu reagieren, ohne dabei einen Abbruch der Kommunikation zu riskieren. Hierbei ist es unter Umständen notwendig zeitweise das „Tempo“ zu ändern, die Richtung neu zu justieren, sich auf vordergründige Nebenpfade zu begeben und ggfls. die Expertenrolle zeitweise zu verlassen. Nur so gelingt die Wandlung vom behelenden Experten zum kreativen Veränderungsprozessbegleiter.

Extrinsische Selbstwirksamkeitserwartung

Ein primäres Ziel der motivierenden Gesprächsführung ist es, die Selbstwirksamkeitserwartung unserer Adressaten zu stärken. Dies ist nach Auffassung von Miller und Rollnick am besten dadurch zu erreichen, dass ins Zentrum des Veränderungsprozesses vor allem die besonderen Fähigkeiten, Stärken und sozialen Ressourcen des Betroffenen gestellt werden. Extrinsische Selbstwirksamkeitserwartung bedeutet, dass durch eine empathische Grundhaltung des Beraters/Experten die Stärken/pos.Ressourcen unserer Adressaten gefördert werden und hieraus sozusagen eine intrinsische Selbstwirksamkeitserwartung folgt, aus der sich die Energie zur konstruktiven Bewältigung eines notwendigen Veränderungsprozesses generiert. Auf unser „Sockenbeispiel“ angewandt könnte das bedeuten: „Es gab doch Zeiten, da bist du besser mit deinem nervigen Chef klar gekommen – was war da anders als heute?“ „Ich hatte mehr Zeit für mich – bin ab und zu in die Sauna gegangen – war einfach relaxter.“ „Spricht etwas dagegen, wieder öfters in die Sauna zu gehen?“ „Nein eigentlich nicht – ich müsste es nur schaffen, mich abends nochmals aufzuraffen – am besten gleich nach dem Geschäft direkt in die Sauna, gar nicht erst nach Hause, da steht nämlich eine große, verführerische Couch – ich glaube, dass wäre die richtige Strategie, um ab und zu besser abschalten zu können.“

Sie sehen an diesem Beispiel, dass das „Sockenthema“ sukzessive verschwand und es stattdessen um die Frage geht, wie eine höhere Selbstzufriedenheit erreicht werden kann. Aus einer eher Stressdominierten Situation erwächst die Vorstellung/Überzeugung durchaus eigene, taugliche Strategien zur besseren Stressbewältigung entwickeln zu können.

Im Grunde findet sich hier ein schon seit langem im Rahmen der Sozialen Arbeit praktiziertes Prinzip „Hilfe zur Selbsthilfe“ (Empowerment) wieder.

Evaluationsergebnisse zur Methode Motivierende Gesprächsführung

Obwohl in den Studien zum MI methodische Mängel ausgemacht wurden, wurde dem Konzept durch eine Übersichtsarbeit von Miller & Wilbourne (2002) im Vergleich zu anderen Behandlungsansätzen im Suchtbereich eine gute methodologische Qualität attestiert. Datenbasis bildeten 17 Studien, die auf der Basis einer manualisierten Form des MI, wie sie im Projekt Match verwandt wurde, durchgeführt wurde.

Hierbei wurde ein Qualitätsindex von 13,12 ermittelt. Somit nimmt MI in einer Rangliste von 46 Behandlungsansätzen immerhin Platz 2 ein. 71% der erstellten Studien weisen positive Effekte aus.

Dr. Ulrich Wehrmann

Literatur:

Demmel, R. 2001: Motivational Interviewing: Ein Literaturüberblick. ,Sucht 47: 158-170

Kremer, G. 2002: Frühintervention bei erstauffälligen Drogenkonsumenten, Landschaftsverband Westfalen-Lippe (Hrsg.): 32-38

Miller, W., Rollnick, S., 2004: Motivierende Gesprächsführung, Lambertus

Miller, W.R., Wilbourne, P.L. 2002: a methodological analysis of clinical trials of treatments for alcohol use disorder. Addiction 97: 265-277.

Petry, J. 1998: Suchtentwicklung und Motivationsdynamik. In: Bundesverband für stationäre Suchtkrankenhilfe, Beutel M. (Hrsg.): Motivation in der Suchttherapie – Intrapsychischer Prozess und versorgungspolitische Aufgabe. Geestacht, Neuland