
ZUR

VERÄNDERUNG

MOTIVIEREN

*12. Sucht-Selbsthilfe Konferenz 2017
Abstinenz – Konsum - Kontrolle*

Gemeint ist noch nicht **gesagt**.
Gesagt ist noch nicht **gehört**.
Gehört ist noch nicht **verstanden**.
Verstanden ist noch nicht
einverstanden.
Einverstanden ist noch nicht **getan**.
Getan ist noch nicht **beibehalten**.

Konrad Lorenz (1903-1989)

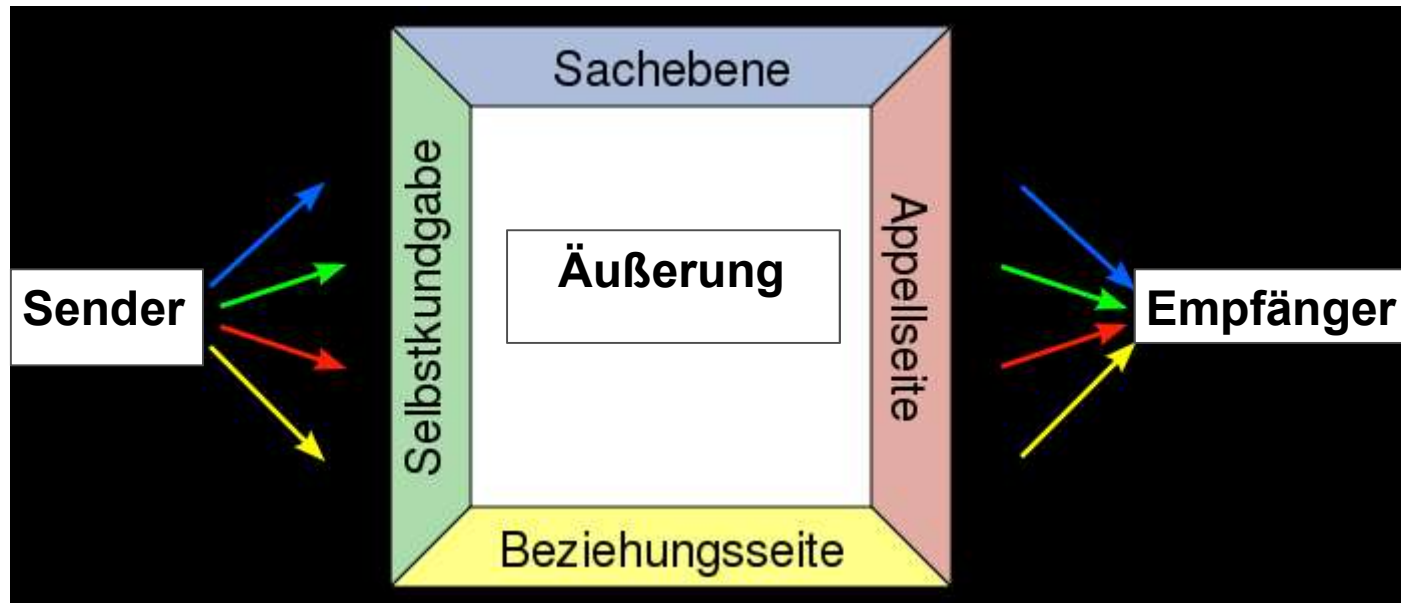
Was motiviert Menschen zur Veränderung?

Veränderungen entstehen selten durch reine Vernunft, sondern oft durch:

- gemeinsames Handeln, geteilte Erlebnisse
- Extremereignisse, z.B. Krankheit, großer Druck von außen ...
- Einsicht, z.B. durch positive Erfahrungen oder Vorhaben (Liebesbeziehung, Elternschaft ...), spirituelle Erlebnisse ...)

Positive Gefühle und eine positive Motivation unterstützen Veränderungsprozesse!

Kommunikationsquadrat Schulz von Thun



→ 20 % Inhalt / Verstand

→ 80 % Beziehung / Gefühl

Spielen Sie mit unterschiedlichen Haltungen / Betonungen mit folgendem Satz:

„Wie kommen Sie auf die Idee?“

Nehmen Sie ein bisschen Tuchfühlung auf...

- Die meisten Menschen nehmen sichtbares schneller auf als das gesprochene Wort: Schaue ich / meine Umgebung freundlich aus?
- Angleichung von Stimme, Sprache u. Mimik kann unterstützend wirken.
- Aktive u. positive Begriffe/Aussagen werden um ein Drittel schneller verstanden als negative Aussagen.

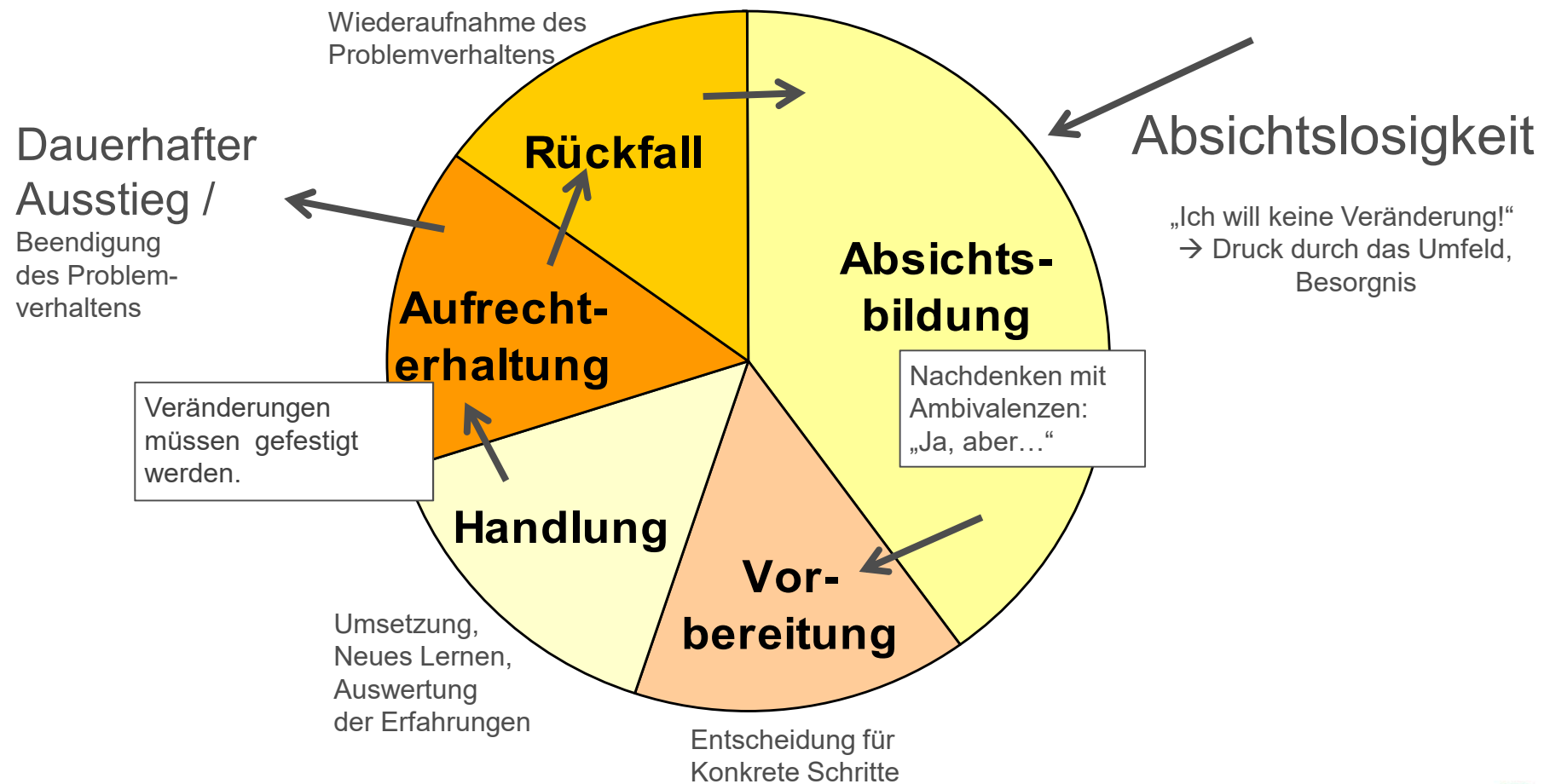
Motivierende Gesprächsführung

„Laiendefinition“:

M.G. ist ein kooperativer Gesprächsstil, mit dem wir jemanden in seiner Veränderungsmotivation und in seinem Engagement für Veränderung begleiten und stärken können.

Änderung als Prozess

(Stadien der Veränderung Prochaska u. Di Clemente)



HELPERSTRATEGIEN

Absichtslosigkeit: Kein Nachdenken	Informationen geben, Aufmerksamkeit erzeugen, Sensibilisieren. Anraten von Veränderung wirkt oft gegenteilig. Kein Überengagement!
Absichtsbildung: Nachdenken	Widersprüche akzeptieren, mitfühlendes Verständnis zeigen, Besorgnisse erfragen, Vor- u. Nachteile erwägen, Klärung unterstützen, Möglichkeiten ausloten: Was wäre, wenn ...
Vorbereitungsphase	Veränderungswünsche u. Ziele klären u. planen (z.B. Trinktagebuch, Zeitplan) Kontrollierbarkeit, Einsicht bekräftigen, ggf. mit Realitäten konfrontieren, Unterstützung organisieren. VER-GEGENWÄRT-IGEN
Handlung Neues Lernen	Konkrete Unterstützung, Bestärkung, Optimismus Problem: Unterschätzung der Ambivalenz
Aufrechterhaltung: Stabilisierung, in den Alltag integrieren	Veränderung festigen, Selbstvertrauen stärken: „Was glauben Sie, werden Sie als nächstes tun?“
Ausstieg oder Ein Rückfall kann jederzeit auftreten:	Verständnis, Deeskalation, Selbstverantwortung stärken, Ermutigung

Prozessverlauf

Beziehungsaufbau: Vertrauen und Respekt

- Wie wohl fühlt sich der Hilfesuchende und der Berater im Gespräch?
- Wie gelingt es, ihn zu verstehen und zu unterstützen?

Fokussieren: Ziele in den Blick nehmen

- Wohin soll es gehen? Welche Veränderungswünsche hat der Hilfesuchende (ggf. auch sein Umfeld)?
- Welche Änderungserwartungen habe ich – als (ehrenamtlicher) Helfer?
- Wie arbeiten wir an gemeinsamen Absichten?

Wachrufen: Motivation herausarbeiten

- Welche Vor- u. Nachteile des Problemverhaltens bzw. der Veränderung beschäftigen den Hilfesuchenden?
- Gibt es Widersprüche im Verhalten zu seinen Zielen?
- Wie zuversichtlich erlebt er sich mit Blick auf seine Veränderungswünsche?

Planen:

- Die Zukunft positiv ausmalen
- Informationsbedarf klären und unterstützen
- Kleine Schritte in Richtung Änderung planen (SMART)

Grundhaltungen

- **Den Hilfesuchenden annehmen, wie er ist**
- **Diskrepanzen entwickeln:** Dem Hilfesuchenden auch seine Ungereimtheiten in akzeptierender Haltung vergegenwärtigen: „Ich sehe, dass Sie Ihre Zigaretten wirklich genießen. Sie möchten gar nicht wirklich aufhören. Dennoch machen Sie sich Sorgen über die gesundheitlichen Folgen.“
- **Unstimmigkeiten wahrnehmen** und damit arbeiten: „Was läuft gerade falsch in unserem Gespräch? – Wie wollen wir weiter arbeiten?“
- **Partnerschaftlichkeit:** keine Konfrontation. Es mit ihm tun!
- **Wertschätzung:** Würdigung der Veränderungsbemühungen
- **Mitgefühl** ausdrücken: „Da haben Sie aber eine Menge mitgemacht ...“
- **Selbstwirksamkeit** fördern: „Das traue ich Ihnen zu ... Was Sie bisher geschafft haben, ist beeindruckend... Auf dieser Basis können Sie weitermachen.“
- **„Selbstbestimmung:** Sichtweisen, Ziele, Werte des anderen **anerkennen**

Fazit

- Veränderungsprozesse verlaufen prozesshaft: Hilfe ist zu jedem Zeitpunkt möglich!
- Gutes Verständnis der Suchtdynamik möglich
- Schutz vor Überengagement bei den Helfern durch eine gute Kenntnisse von Veränderungsprozessen
- Motivation unterstützen durch:
 - Wertschätzung
 - Ressourcen des Betroffenen nutzen
 - Zuversicht wecken / vermitteln

Ziel-Visionen pflegen

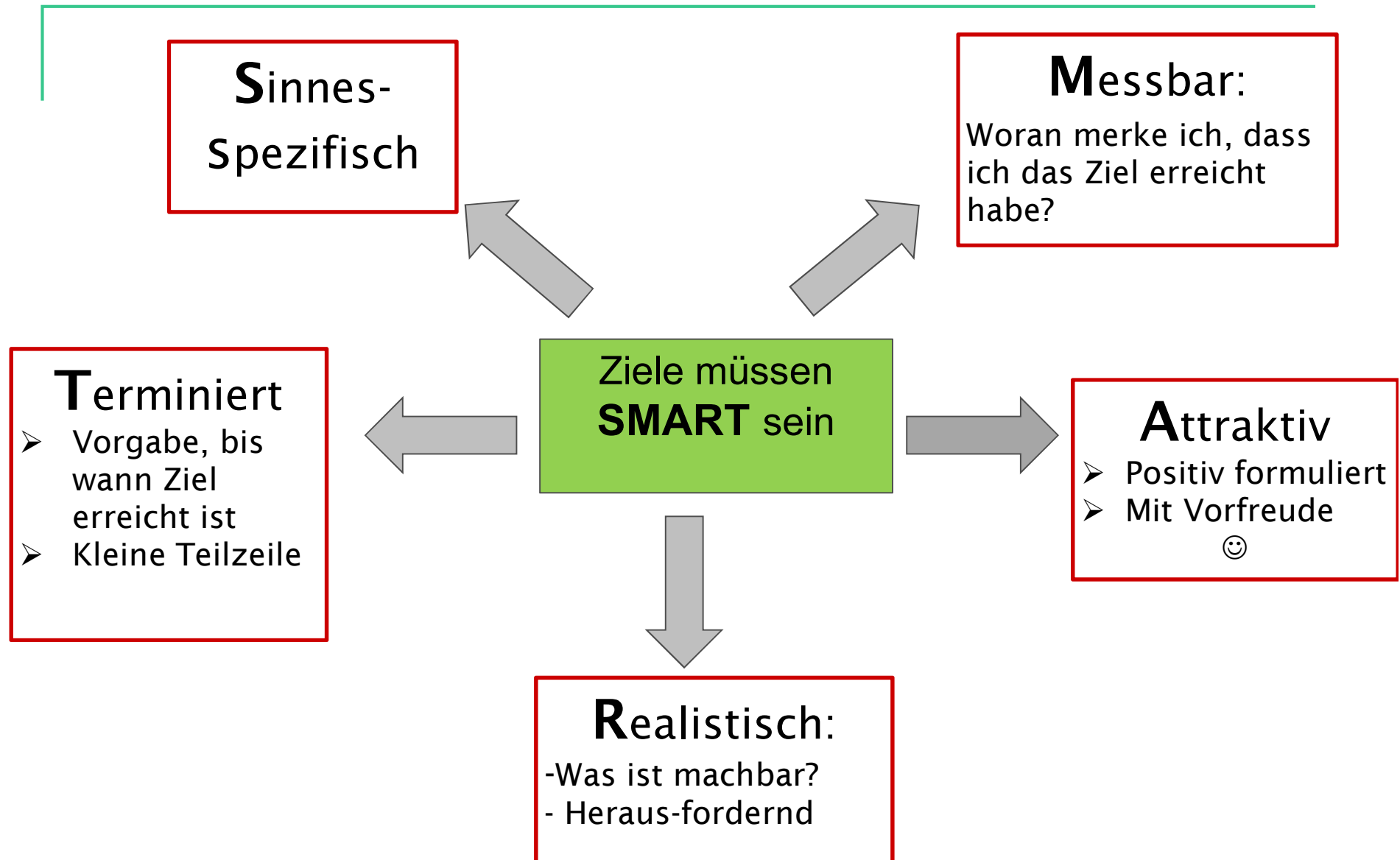
Der Drachen-Effekt: Das Gehirn versteht keine Verneinungen!

Der Engel-Effekt: Die Wunsch-Situation präzise bestimmen und dafür alle Sinne nutzen:

Sehen, Hören, fühlen, Riechen, Schmecken

Z.B.: Falsch: Ich möchte nicht mehr so dick sein.
Besser: Ich möchte schlanker werden.

Machen Sie einen Werbefilm in eigener Sache!



Literatur

- Miller, W.R. & Rollnick, S: (Hrsg.): „Motivierende Gesprächsführung: Ein Konzept zur Beratung von Menschen mit Suchtproblemen“, Freiburg 1999
- Veltrup, C.: Motivational Interviewing – Update.“. Vortagsunterlagen der DHS-Fachkonferenz „Abstinenz – Konsum – Kontrolle“. Erfurt 2016
http://www.dhs.de/fileadmin/user_upload/pdf/Veranstaltungen/Fachkonferenz_2016/Workshop_209_Dr._Clemens_Veltrup.pdf
- Schmid, Müller Fehr: MI entwickelt sich weiter. Suchtmagazin 6/2016, S. 33 – S. 38
- Schulz von Thun, F. : Miteinander reden: 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation. Rororo. Reinbek bei Hamburg 2014
http://images.google.de/imgres?imgurl=https%3A%2F%2Fupload.wikimedia.org%2Fwikipedia%2Fcommons%2Fthumb%2Ff%2Ffb%2FVier-Seiten-Modell_de.