

Ausgewählte Methoden des Motivational Interviewing

Offen fragen

Offene Fragen („Wie geht es Dir?“, „Was hast Du vor?“, „Wie ist Dein Plan?“, „Wie denkst Du über das alles?“ ...) dienen dem Verstehen, vermitteln Interesse und Neugier, stärken Bindung und Vertrauen.

Aktiv Zuhören

Aussagen – mit einem Punkt am Ende! Keine Metakommunikation.

Drei Stufen:

1. *Einfache Reflexion von Teilen des gesagten. Nah am Wortlaut.*
2. *Etwas auf den Punkt bringen, in einem neuen Licht formulieren („Paraphrasieren“)*
3. *Den emotionalen Gehalt des Gesagten reflektieren.*

Informieren und Rat geben

Dreischritt: Nachfragen – Anbieten – Nachfragen

1. *Erlaubnis einholen, Vorwissen und Interessen erkunden.*
2. *Anbieten der Information, des Rats. Klar sein. Evtl. Prioritäten setzen.*
3. *(Offen) Nachfragen, wie die Information, der Rat ankommt.*

Geschmeidig mit dem Widerstand umgehen

Widerstand ist ein Hinweis auf Ambivalenz, auf andere Sichtweisen und Verständnisse (Sustain). Manchmal auch Ausdruck von Autonomie (Discord).

Geschmeidiger Umgang: Aktiv Zuhören, Umdeuten, Zustimmung mit einer Wendung, Betonung der Autonomie, Sich auf die Seite des Gegenübers stellen, Um Entschuldigung bitten, Fokus verschieben.

(Sustain und Discord) Würdigen

Grundlegender Ausdruck des Menschenbildes des MI! Blickt auf die Ressourcen des Gegenübers. Baut damit Vertrauen auf. Stärkt Selbstvertrauen und Selbstwirksamkeit. Regt zur Selbstöffnung an.

Würdigen muss echt sein und von Herzen kommen, konkret, objektiv, nicht auf Kosten anderer, stimmig und der Situation angemessen.

Change Talk fördern

Change Talk meint das Erwähnen von Wünschen, Fähigkeiten, guten Gründen und Notwendigkeiten in Richtung einer Veränderung des Verhaltens.

Methoden des Change-Talk-Förderns: Skalieren (Wie wichtig...), Extreme erfragen, Rückschau halten, nach vorne schauen, Ziele und Werte erkunden.

Zuversicht stärken

Zur Motivation braucht es nicht nur Wünsche, Fähigkeiten, gute Gründe und Notwendigkeiten, sondern auch die Zuversicht, etwas schaffen zu können.

Methoden des Zuversicht-Stärkens: Skalieren (Wie zuversichtlich ...), evokative Fragen, Info und Rat anbieten, persönliche Stärken identifizieren und rückmelden, frühere Erfolge bewusst machen, Brainstorming (Alles ist erstmal erlaubt zu denken), Umdeuten (aus Misserfolgen lernen), zirkuläre Fragen und hypothetisches Denken.

Grundsätzliche Leitlinie

Die Fachkraft redet weniger – das Gegenüber mehr!