

**Bist Du noch motiviert –
oder kriegst Du's schon hin?
Verhaltensänderungen im Fokus**

**Dr. Katja Salkow
Dipl.-Psych. Yvonne Zeisig**

Jahrestagung DGBS München, 08.09.2017

1

Einige Techniken zum Aufbau von
Veränderungsmotivation

Das Transtheoretische Modell nach
Prochaska und DiClemente

vgl. Dipl.-Psych. Y. Zeisig

2

Einige Techniken zum Aufbau von
Veränderungsmotivation

Motivational Interviewing (MI)
nach Miller & Rollnick

3

MI: Warum ändern sich Menschen?

Je mehr eine Person gegen eine Veränderung argumentiert, desto unwahrscheinlicher wird eine Veränderung.

Je mehr ein Berater einen konfrontierenden Stil anwendet, desto größer wird der Widerstand der Person.

Benutzt der Berater einen reflektierenden, unterstützenden Stil, vermindert sich der Widerstand der Person, und der Anteil des sog. **Change-talk** (Selbstmotivierende Sprache) erhöht sich.

MI: Motivation

Es gibt 3 wichtige Komponenten der Motivation:

- Absicht
- Fähigkeit
- Bereitschaft

MI: Was löst Veränderung aus?

Manche glauben, Menschen verändern sich, wenn sie Negatives vermeiden wollen, z.B. Schuld, Scham, Verlust, Angst, Bedrohung,...

Menschen, die zu uns kommen, leiden oft schon auf vielfältige Weise. Weitere negative Erlebnisse können sogar weiter immobilisieren.

Konstruktive Verhaltensänderungen scheinen eher zu erfolgen, wenn die Person es mit intrinsischen Werten, etwas Wichtigem oder Bedeutungsvollem in Verbindung bringen kann.

Dies gelingt eher in einer akzeptierenden, befähigenden Atmosphäre.

MI: Ambivalenz – das Dilemma der Veränderung

- Jeder kennt das Gefühl sich zwiespältig zu fühlen bezüglich einer Sache oder einer Person (z.B. „Ich möchte ja soziale Kontakte eingehen – aber bin ich auch interessant genug?“)
- Ambivalenz ist ein natürlicher Schritt im Prozess der Veränderung, eine zentrale Herausforderung, die (auf)gelöst werden muss.
- Man könnte „fehlende Motivation“ als ungelöste Ambivalenz betrachten.

MI: Wie kann man Ambivalenz darstellen?

- Entscheidungs- oder Kosten-Nutzen-Waage > beide Seiten sind mit Kosten und Nutzen verbunden



- Bilanz > Auflistung der Vor- und Nachteile beider Seiten

Weiter-trinken	Aufhören
Vorteile / Nachteile	Vorteile / Nachteile

MI: Die Auflösung von Ambivalenz

kann der Schlüssel zur Veränderung sein – und manchmal braucht es dann wenig, die Veränderung zu vollziehen.

MI: Änderung erleichtern

- Je mehr die Sprache der Person eine steigende Selbstverpflichtung für eine Veränderung widerspiegelt, umso wahrscheinlicher ist es, dass eine Veränderung eintritt.
- Motivation ist in vielerlei Hinsicht ein zwischenmenschlicher Prozess, das Resultat einer Interaktion.
- Grundlegende Dynamik in der Auflösung von Ambivalenz: Die Person sollte die Argumente für eine Veränderung selbst aussprechen!

Eine hilfreiche Methode, um jemanden zu einer Veränderung seines Verhaltens zu motivieren, könnte das sogenannte

Motivational Interviewing (MI) = Motivierende Gesprächsführung (MG) sein.

MI: Was ist Motivierende Gesprächsführung - und wozu dient sie?

MG ist eine klientenzentrierte, direkte Methode zur Verbesserung der intrinsischen Motivation für eine Veränderung (mittels der Erforschung und Auflösung von Ambivalenz)

MI: Was ist MG und wozu dient sie?

- „Ambivalenz“ ist das Schwanken zwischen 2 Dingen, z.B. zwischen einem Ist- und einem Zielzustand, sozusagen „soll ich oder soll ich nicht mein Verhalten verändern?“
 - auf beiden Seiten gibt es ja positive und negative Dinge!

MI: Change-talk

- ist ein Gegenpol von Widerstand und kann diesen auflösen.
- change-talk spiegelt die Bewegung auf eine Veränderung zu – Widerstand spiegelt die Bewegung weg davon.

MI: Hauptziel

- Auflösung der Ambivalenz und Aufbau der Veränderungsbereitschaft
- Um die Ambivalenz einer Person zu verstehen, ist es hilfreich ihre Wahrnehmung bezüglich Dringlichkeit und Zuversicht zu kennen.

MI: Dringlichkeit und Zuversicht

- „Wie dringend ist es für Sie zu...? Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 gar nicht wichtig und 10 extrem wichtig ist, wo würden Sie sich einordnen?“
- „Was würden Sie sagen, wie zuversichtlich sind Sie, falls Sie sich schon entschieden hätten ... umzusetzen? Auf einer Skala von 0 bis 10, wobei 0 gar nicht zuversichtlich und 10 extrem zuversichtlich ist, wo würden Sie sich einordnen?“

MI: Dringlichkeit und Zuversicht

- Bei niedriger Dringlichkeit und / oder Zuversicht ist es notwendig daran zu arbeiten.
- Außerdem muss die Person bereit dazu sein.

MI: Change-talk hervorrufen

- Offene Fragen stellen
- Gebrauch der Dringlichkeitsskala „Warum sind Sie bei ... und nicht bei Null?“ „Was wäre nötig, um Sie von ... auf ... zu bringen?“
- Explorieren der Entscheidungswaage Vor- und Nachteile erfassen
- Themen entwickeln z.B. um ein Beispiel bitten, einen typischen Tag schildern lassen

MI: Change-talk hervorrufen

- **Extreme erwägen** der Besorgnisse (eigener oder die anderer); oder von Konsequenzen; oder von Verhaltensänderungen
- **Zurückblicken** in die Zeit vor das Problem; kann Diskrepanzen aufzeigen und Möglichkeiten eines besseren Lebens
- **In die Zukunft blicken** Visionen entwickeln bei Veränderung / keiner Veränderung
- **Ziele und Werte ergründen** Aufdecken inwieweit das Verhalten mit den Zielen und Werten im Konflikt steht

MI: Werte verdeutlichen

Was passiert, wenn man die Ambivalenz verdeutlicht hat?

Der Schlüssel zur Lösung von Ambivalenz liegt in den persönlichen Werten einer Person.

Was ist von höchster Bedeutung für die Person? Was sind ihre zentralen Werte und Ziele? Wie sind mögliche Lösungen mit den Zielen und Werten der Person vereinbar? Wo möchte die Person in 5 Jahren sein? Wie würde die mögliche Entscheidung diese Ziele beeinträchtigen oder unterstützen?

MI: Zuversicht aufbauen

Nicht nur Dringlichkeit für eine Veränderung ist wichtig, sondern auch Zuversicht – inwieweit sich eine Person zu einer Veränderung fähig fühlt.

Es kann wichtig sein die Zuversicht einer Person zu verstärken.

MI: Hervorrufen und Verstärken von confidence-talk

Offene Fragen

„Wie können Sie diese Veränderung umsetzen?“

„Was wäre ein erster Schritt?“

„Welche Hindernisse können Sie voraussehen und wie würden Sie damit umgehen?“

„Was gibt Ihnen die Zuversicht, dass Sie dies tun können?“

MI: Die Selbstverpflichtung für Veränderungen stärken

Irgendwann kommt der Punkt, dass eine Person willens und fähig zu einer Veränderung ist und sich am Rande der Bereitschaft findet. Es gibt ein gewisses Zeitfenster, in dem die Veränderung eingeleitet werden sollte.

Die Erkenntnis einer emotionalen Diskrepanz ist unangenehm und sollte nicht zu lange dauern, sonst wird sie vielleicht abgewehrt.

MI: Ziel

Die intrinsische Motivation in einen auszuhandelnden brauchbaren Veränderungsplan einfließen zu lassen und die Selbstverpflichtung der Person zu stärken, diesen Plan umzusetzen

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Ziel- und Werte-Klärung nach Kanfer

- Ober- und Unterziele > SMART-Modell
- Gute Fee
- Einsame Insel > Aufmerksamkeit auf gute Dinge richten können
- Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?

25

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Pro-/Contra-Liste

- Was spricht für / gegen eine Veränderung? > Vor- und Nachteile
- Was sind kurz- und langfristige Konsequenzen Ihres Verhaltens?
- 4 Felder-Tafel

26

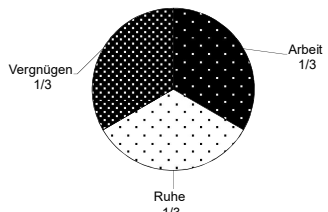
Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Kluge Einteilung der Energie

- Verhältnis Arbeit-Ruhe-Vergnügen > Pausen
- Tagesstruktur
- Wochenplan

27

Kluge Einteilung der täglichen Energie



28

Was mache ich wann und wie lange?
vom _____ bis _____
(Datum eintragen)

Uhr	Montag	Dienstag	Mittwoch	Donnerstag	Freitag	Samstag	Sonntag
<5							
6-8							
8-9							
9-10							
10-11							
11-12							
12-13							
13-14							
14-15							
15-16							
16-17							
17-18							
18-19							
19-20							
20-22							
>22							

29

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Hilfe holen

- Mit Freunden sprechen / Selbsthilfegruppe
- Verabredungen treffen
- Vertrag mit sich selbst
- Veröffentlichung des Plans
- Hilfsmittel, z.B. Ratgeber lesen, Termine setzen

30

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

„Schweinehund überwinden“

- Sehr kleine Ziele setzen (z.B. 5 Minuten)
- Erwartungen senken
- Nur so viel, dass man beim nächsten Mal noch Biss hat > sich nicht überfordern!
- „Sitzen bleiben“

31

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Unangenehme Gefühle händeln

- „Es macht nicht sofort Spaß.“
- „Das gute Gefühl kommt erst später.“
- Glückstagebuch für „schlechte Zeiten“

32

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Gedankenkontrolle

- Identifizieren von nicht-hilfreichen, motivationshinderlichen Gedanken
- mit Hilfe kurz- und langfristiger Techniken der Gedankenkontrolle diese verändern lernen, z.B. „Ich schaff' das nie!“

33

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Durchhalten

- Es trotzdem tun > Plan nicht mehr in Frage stellen
- Gute Gewohnheiten einüben / automatisieren > „200 Mal“
- Tägliche Rituale
- Stimuluskontrolle / für wenig Ablenkung sorgen
- Loben und Belohnen

34

Einige Techniken zum Aufbau von Veränderungsmotivation

Tipps und Tricks

- Etwas „imperfekt“ tun
- Methoden variieren
- „Werkzeugkoffer“ mit verschiedenen Strategien

35

**Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit!**

36