



Beteiligung und Empowerment Handbuch



KÖRPERSPRACHE

	Stärke	Möglichkeiten sich zu verbessern
Körperhaltung		
Augenkontakt		
Gesten mit Händen und Armen		
Gesichtsausdruck		
Stimme		
Berührung		





Nicht hilfreiche Denkgewohnheiten

Im Laufe der Jahre neigen wir dazu, in wenig hilfreiche Denkgewohnheiten wie die unten beschriebenen zu geraten.

Wir könnten einige gegenüber anderen bevorzugen, und es könnte einige geben, die viel zu vertraut erscheinen.

Sobald Sie Ihre nicht hilfreichen Denkstile identifizieren können, können Sie anfangen, sie zu bemerken – sie treten sehr oft nur

vor und während erschreckender Situationen auf. Sobald Sie sie wahrnehmen können, kann Ihnen das helfen, sich diesen zu stellen oder sich von diesen Gedanken zu distanzieren und die Situation in einer anderen, hilfreicherer Art und Weise zu sehen.

<p>Mentaler Filter</p> <p>Wenn wir nur bemerken, was der Filter will oder erlaubt uns zu bemerken, und wir lehnen alles ab, was nicht funktioniert. Wie durch die Dunkelheit zu schauen. Scheuklappen oder "düstere Brille", oder nur das Auffangen der Negativmaterial in unseren "Küchensieben", während die alles Positivere oder Realistischere wird abgelehnt.</p> 	<p>Urteile</p> <p>Auswertungen vornehmen oder Urteile über Ereignisse, uns selbst, andere oder die Welt, anstatt zu beschreiben, was wir tatsächlich sehen und nachweisen können.</p> 
<p>Gedankenlesen</p> <p>Zu Annehmen, wir wissen was andere denken (normalerweise über uns)</p> 	<p>Emotionale Argumentation</p> <p>Ich fühle mich schlecht, also muss es schlecht sein! Ich fühle mich ängstlich, also muss ich im Gefahr sein!</p> 

Vorhersage

Zu glauben, dass wir wissen, was in der Zukunft passieren wird.



Mücken und Elefanten

Übertreibung des Risikos von Gefahren oder negative Erlebnissen.

Minimierung der Chancen, wie die Dinge werden oder die Minimierung von Positiven.



Vergleichen und Verzweifeln

Nur das Gute zu sehen und positive Aspekte in anderen, und uns selbst mit negativen zu vergleichen.



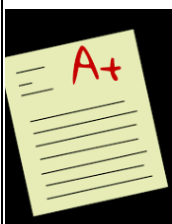
Katastrophenhilfe

Sich vorzustellen und zu glauben, dass das Schlimmste passieren wird.



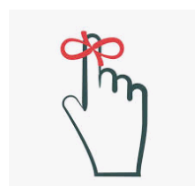
Sollte und muss

Denken oder sagen "Ich sollte".
(oder auch nicht) und "Ich muss".
übt Druck auf uns selbst aus,
und stellt unrealistische Erwartungen auf.



Erinnerungen

Aktuelle Situationen und Ereignisse können zu Störungen führen.
Erinnerungen, die uns zu einer glauben, dass die Gefahr besteht.
hier und jetzt, und nicht in der Zukunft.
in der Vergangenheit, was uns im Moment Sorgen bereitet.



Kritisches Selbst

Uns selbst zu beruhigen, sich selbst kritisieren, uns selbst die Schuld geben für Ereignisse oder Situationen, die nicht (vollständig) unsere Verantwortung sind.



Schwarz-Weiß-Denken

Zu glauben, dass etwas oder jemand kann nur gut oder schlecht, richtig oder falsch sein und nicht irgendetwas dazwischen oder 'Grautöne'.



Der Gerichtsfall



Schreiben Sie Ihre Gedanken auf - legen Sie den wirklich lästigen Gedanken (nicht Sie!) auf die "Anlagebank", den Gedanken, bei dem Sie sich wirklich schlecht oder verärgert fühlen.

Suchen Sie nach Beweisen, die die Richtigkeit der Gedanken belegen - was sagt Ihnen, dass dieser Gedanke wahr ist? Was würde ein Anwalt der Verteidigung sagen? (Denken Sie daran, dass es sich um einen Gerichtsfall handelt und dass Beweise vor Gericht als Fakten gelten sollten)



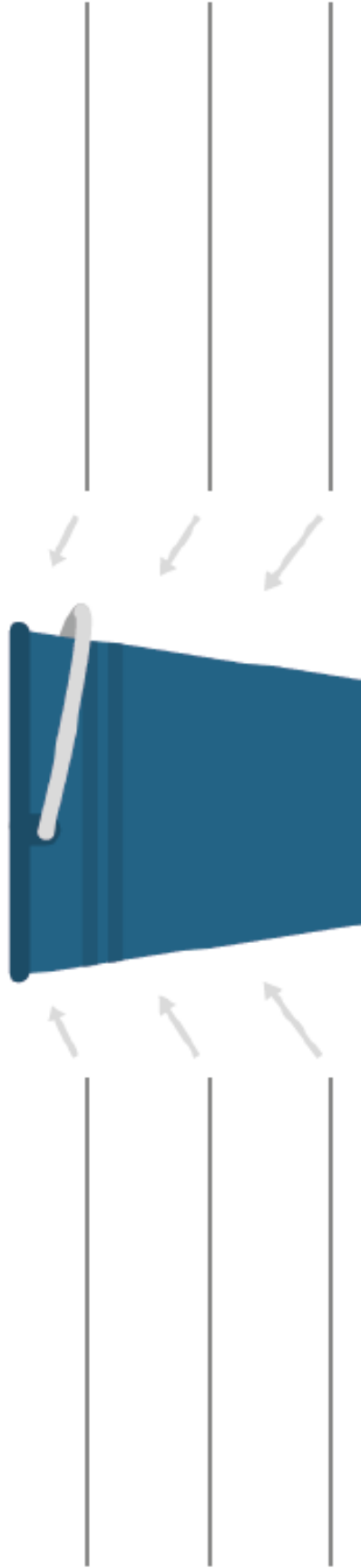
Suchen Sie nach den Beweisen gegen die Gedanken - was sagt Ihnen, dass dieser Gedanke nicht immer ganz wahr ist? Ist dies eher eine Meinung als eine Tatsache? Was würde ein Anwalt der Staatsanwaltschaft sagen? Welche Tatsachenbeweise gibt es? Überlegen Sie, was andere sagen würden (Zeugen) usw.

Fassen Sie alle Beweise zusammen und kommen Sie zu Ihren eigenen Schlussfolgerungen - finden Sie eine Schlusserklärung, die sich auf die Beweise stützt, die realistisch, rational und ausgewogen ist. Formulieren Sie den ursprünglichen Gedanken in einer Weise um, die die Beweise mit einbezieht. Sie könnten mit "obwohl ich..." anfangen.



THE STRESS BUCKET

WHAT CAUSES YOU STRESS?



WHAT ARE YOUR WARNING SIGNS?

HELPFUL COPING STRATEGIES

UNHELPFUL COPING STRATEGIES

Aktionsplan zur Wiederherstellung des Wohlbefindens – Wellness Recovery Action Planning (Mary Ellen Copeland)

Informationen aus dem englischen Text <http://www.mentalhealthrecovery.com/wrap/> entnommen.

WRAP- funktioniert! Es wurde von einer Gruppe von Menschen entwickelt, die Erfahrungen mit psychischer Gesundheit und anderen Herausforderungen in Bezug auf Gesundheit und Lebensstil haben. Diese Menschen haben gelernt, dass sie erkennen können, was sie gesund macht, und dann ihre eigenen Wellness-Tools verwenden, um schwierige Gefühle zu lindern und das Wohlbefinden und eine höhere Lebensqualität zu erreichen. Das Ergebnis war eine Erholung und langfristige Stabilität.

Ihr WRAP*-Programm ist die von Ihnen in praktischer, alltäglicher Hinsicht entworfen wurde und den Schlüssel dazu enthält, gesund zu werden und zu bleiben. Es tut nicht notwendigerweise traditionelle Behandlungen ersetzen, sondern als Ergänzung zu jeder anderen Behandlungsmöglichkeiten, die Sie gewählt haben.

Bei der Entwicklung Ihres eigenen WRAP- werden Sie die Wellness-Werkzeuge identifizieren, die Ihnen den größten Nutzen bringen. Sie lernen wie man diese Werkzeuge benutzt, wenn sie täglich gebraucht werden, oder wenn Sie bestimmte Gefühle haben oder Erfahrungen machen. WRAP* hilft Ihnen zu erkennen, wenn die Dinge in Ihrem Leben aus dem Gleichgewicht zu geraten scheinen, und hilft Sie effektive Wege koordinieren, um wieder zu Ihrem besten Gefühl zu gelangen. Die WRAP-Planung umfasst auch Krisen Planung, eine Vorab-Anweisung, die andere wissen lässt, wie sie reagieren sollen, wenn Sie keine Entscheidungen treffen können, nicht auf sich selbst aufpassen und sich nicht in Sicherheit bringen. Sie werden auch eine Post-Krisenentwicklung planen, Sie durch die oft schwierige Zeit zu führen, in der Sie sich von einer Krise erholen.

WRAP+ wird von Ihnen entwickelt. Sie entscheiden, wer Sie unterstützt und begleitet, ob es sich dabei um Ihre Familie handelt, Freunde oder Gesundheitsdienstleister, während Sie an Ihrem eigenen Plan arbeiten.

WRAP- hat eine breite Anwendbarkeit. Es hat sich als gut geeignet für Menschen erwiesen, die andere medizinische Bedingungen und Lebensthemen wie Diabetes, Sucht, traumabezogene Themen und mehr haben. Es kann auch als Rahmen für zwischenmenschliche Beziehungen, Peer-Unterstützung, Gruppen, Agenturen und Organisationen eingesetzt werden.

Schlüsselemente von WRAP®:

- * Wellness-Werkzeugkasten
- * Täglicher Wartungsplan
- * Identifizierung der Auslöser und eines Aktionsplans
- * Identifizierung von Frühwarnzeichen und eines Aktionsplans
- * Feststellen, wann die Dinge zusammenbrechen und einen Aktionsplan
- * Krisenplanung
- * Post-Krisen-Planung

WRAP* wird von Ihnen entworfen und verwaltet und ist darauf ausgerichtet:

- * aufdringliche oder beunruhigende Gefühle und Verhaltensweisen zu verringern und zu verhindern
- * die persönliche Befähigung zu erhöhen
- * Lebensqualität verbessern
- * Sie bei der Verwirklichung Ihrer eigenen Lebensziele und Träume zu unterstützen.

Menschen, die WRAP® verwenden, sagen:

- * Mit WRAP fühlen Sie sich vorbereitet
- * Ich fühle mich öfter besser, und ich habe meine Lebensqualität insgesamt verbessert.
- * WRAP hat meine Genesung vorverlegt
- * WRAP bringt mich mit meinem inneren Manager in Kontakt

Eine Definition des Begriffs "Motivative Befragung"

Die Definition des Begriffs "Motivationsinterview" (MI) hat sich seit den ursprünglichen Veröffentlichungen über ihren Nutzen als Ansatz zur Verhaltensänderung weiterentwickelt und verfeinert.

Die Erstbeschreibung, von William R. Miller 1983, entwickelte sich aus seiner Erfahrung in der Behandlung von Personen mit Alkoholmißbrauch. Durch klinische Erfahrung und empirische Forschung wurden die grundlegenden Prinzipien und die Methoden von MI in verschiedenen Umgebungen angewandt und getestet und Forschungsergebnissen haben ihre Wirksamkeit unter Beweis gestellt. MI hat sich nun als evidenzbasierte Praxis in der Behandlung von Personen mit Störungen des Substanzkonsums. Das Motivationsinterview konzentriert sich auf die Erforschung und Lösung von Ambivalenzen und konzentriert sich auf motivierende Prozesse innerhalb des Individuums, die Veränderungen ermöglichen. Die Methode unterscheidet sich von mehr "Zwangs-" oder von außen gesteuerte Methoden zur Motivation von Veränderungen, da sie nicht auferlegt Veränderung (die mit den eigenen Werten, Überzeugungen oder Wünschen der Person nicht vereinbar sein kann); sondern unterstützt Veränderungen in einer Weise, die mit den eigenen Werten und Anliegen kongruent ist.

Die jüngste Definition des Begriffs "Motivationsinterview" (2009) lautet:

**"..... eine kollaborative, personenzentrierte Form der Durchführung, um
die Motivation für Veränderungen zu stärken".**

Der motivierende Interview-Ansatz

Das Motivationsinterview basiert auf einer respektvollen Haltung mit dem Schwerpunkt auf dem Aufbau von Beziehungen in die Anfangsphasen der Beratungsbeziehung. Ein zentrales Konzept der MI ist die Identifikation, Untersuchung und Auflösung der Ambivalenz über die Änderung von Verhalten. Ambivalenz, das Gefühl, dass Verhaltensänderungen auf zwei Arten erfolgen, und als natürlicher Teil der Veränderungsprozess gesehen. Der geschickte MI-Praktiker ist auf die Ambivalenz des Klienten und die "Bereitschaft zur Veränderung" eingestellt, und setzt nachdenklich Techniken und Strategien ein, die auf den Kunden eingehen.

Neuere Beschreibungen des Motivationsinterviews enthalten drei wesentliche Elemente:

1. MI ist eine besondere Art des Gesprächs über Veränderung (Beratung, Therapie, Konsultation), Methode der Kommunikation)
2. MI ist kollaborativ (personenzentriert, partnerschaftlich, ehrt die Autonomie, nicht den Experten-Empfänger)
3. MI ist evokativ (versucht, die eigene Motivation und das eigene Engagement hervorzurufen)

Diese Kernelemente sind in drei zunehmend detaillierten Definitionsebenen enthalten:

Laien-Definition (Wofür ist sie gedacht?): Das Motivationsinterview ist ein kollaboratives Gespräch zur Stärkung der eigenen Motivation und des Engagements für Veränderungen.

Die Definition eines pragmatischen Praktikers (Warum sollte man sie verwenden?): Das Motivationsinterview ist eine personenzentrierte Beratungsmethode, um das häufige Problem der Ambivalenz in Bezug auf Veränderungen anzugehen.

Eine technische therapeutische Definition (Wie funktioniert sie?): Das Motivationsinterview ist eine kollaborative, zielorientierte Kommunikationsmethode unter besonderer Berücksichtigung der Sprache der Veränderung. Sie soll die Motivation einer Person für ein bestimmtes Ziel und ihre Bewegung in Richtung auf dieses Ziel stärken, indem sie die eigenen Argumente für eine Veränderung hervorruft und untersucht.

Der Geist der motivierenden Befragung

MI ist mehr als der Einsatz einer Reihe von technischen Interventionen. Es ist gekennzeichnet durch eine besondere "Geist" oder klinische "Art des Seins", d.h. der Kontext oder die zwischenmenschliche Beziehung, in dem die Techniken eingesetzt werden.

Der Geist von MI basiert auf drei Schlüsselementen: **Zusammenarbeit** zwischen dem Therapeuten und dem KlientInnen; die Vorstellungen der KlientInnen über Veränderung **hervorrufen oder herausziehen**; und die **Autonomie** hervorheben des Kunden.

*** Zusammenarbeit (vs. Konfrontation)**

Die Zusammenarbeit ist eine Partnerschaft zwischen dem Therapeuten und dem Klienten, die auf dem Punkt beruht der Sichtweise und Erfahrungen des Klienten.

"Dies steht im Gegensatz zu einigen anderen Ansätzen zur Behandlung von Störungen des Substanzkonsums, die auf der Grundlage der Übernahme einer "Experten"-Rolle durch den Therapeuten hinausgehen, wobei der Klient gelegentlich mit dem ihre Sichtweise auf das Substanzkonsumverhalten des Klienten und die angemessene Behandlungsverlauf und –ergebnis konfrontiert werden.

Die Zusammenarbeit baut eine Beziehung auf und erleichtert das Vertrauen in die helfende Beziehung, die folgendermaßen aussehen kann Herausforderung in einer eher hierarchischen Beziehung. Dies bedeutet nicht, dass der Therapeut stimmt automatisch mit dem Klienten über die Art des Problems oder die Änderungen, die könnte am besten geeignet sein. Auch wenn sie die Dinge anders sehen, kann die therapeutische Prozess auf gegenseitiges Verständnis ausgerichtet werden, und nicht darauf, dass der Therapeut Recht hat.

*** Evokation (Herausziehen, eher als das Imponieren von Ideen)**

Der MI-Ansatz besteht darin, dass der Therapeut die eigenen Gedanken und Ideen, des Individuums herauszieht, anstatt ihre Meinung als Motivation durchzusetzen. Die kraftvolle und dauerhafte Verpflichtung zur Veränderung ist wenn es vom Klienten kommt. Ganz gleich, welche Gründe der Therapeut anbieten könnte, den Klienten von der Notwendigkeit zu überzeugen, sein Verhalten zu ändern, oder wie sehr er die Person dies wünschen könnte, ist eine dauerhafte Veränderung wahrscheinlicher, wenn der Klient entdeckt ihre eigenen Gründe und ihre Entschlossenheit zur Veränderung. Die Aufgabe des Therapeuten ist es, "zu zeichnen die eigenen Beweggründe und Fähigkeiten der Person für den Wandel "heraus" zu stellen, nicht zu sagen, was sie tun soll oder warum sollten sie es tun.

*** Autonomie (vs. Autorität)**

Im Gegensatz zu einigen anderen Behandlungsmodellen, die den Kliniker als Autoritätsperson hervorheben, das Motivationsinterview erkennt an, dass die wahre Kraft für Veränderungen beim Klienten liegt. Letztendlich liegt es an dem Einzelnen, die Veränderungen durchzusetzen. Dies ist die den Einzelnen befähigt, aber ihm auch die Verantwortung für sein Handeln überträgt.

Die Beraterinnen und Berater betonen, dass es keinen einzigen "richtigen Weg" zur Veränderung gibt und dass es mehrere Möglichkeiten gibt, wie sich diese Änderungen auswirken können. Neben der Entscheidung, ob sie eine Veränderung, werden die Klienten ermutigt, die Führung bei der Entwicklung eines "Menüs von Optionen" zu übernehmen, wie um die gewünschte Veränderung zu erreichen.

Die Prinzipien des Motivationsinterviews

Aufbauend auf den Elementen des "Stils" der MI gibt es vier verschiedene Prinzipien, die zum Leben erweckt werden die die Praxis der MI anleiten. Der Therapeut, der MI einsetzt, hält sich an diese Prinzipien während der gesamten Behandlung.

*** Empathie ausdrücken**

Empathie bedeutet, die Welt durch die Augen des Klienten zu sehen, die Dinge als die der Klient denkt über sie nach, fühlt die Dinge so, wie der Klient sie fühlt, teilt die Erfahrungen der Klienten mit. Dieser Ansatz bietet die Grundlage dafür, dass die Kunden gehört und verstanden werden, und Im Gegenzug sind die Kunden eher bereit, ihre Erfahrungen ehrlich und ausführlich mitzuteilen. Der Prozess der den Ausdruck von Einfühlungsvermögen beruht darauf, dass der Klient die Erfahrung macht, dass der Berater in der Lage ist, die Welt, wie sie (der Kunde) sie sieht.

*** Unterstützung der Selbstwirksamkeit**

MI ist ein stärkenbasierter Ansatz, der glaubt, dass die Kunden in sich selbst die Fähigkeiten zur erfolgreichen Veränderung haben. Die Überzeugung eines Klienten, dass Veränderung möglich ist (Selbstwirksamkeit), ist um die Hoffnung auf diese schwierigen Veränderungen zu wecken. Klienten haben oft vorher versuchte und nicht in der Lage war, die gewünschte Veränderung zu erreichen oder aufrechtzuerhalten, was Zweifel an ihre Fähigkeit zum Erfolg. Bei der Motivationsbefragung unterstützen die Beraterinnen und Berater die Selbstwirksamkeit durch Konzentration auf frühere Erfolge und Hervorhebung von Fähigkeiten und Stärken, die der Klient bereits hat.

*** „Rollen“ mit dem Widerstand**

Aus der Perspektive eines MI tritt Widerstand in der Behandlung auf, wenn der Klient dann eine Konflikt zwischen ihrer Sichtweise des "Problems" oder der "Lösung" und der des Kliniklers oder wenn der Klient erlebt, dass seine Freiheit oder Autonomie beeinträchtigt wird. Diese Die Erfahrungen beruhen oft auf der Ambivalenz des Klienten gegenüber Veränderungen. In MI, Berater vermeiden es, Widerstand hervorzurufen, indem sie den Klienten nicht konfrontieren, und wenn Widerstand auftritt, vermeiden sie an der Deeskalation arbeiten und eine negative Interaktion vermeiden, sondern "mit ihr rollen". Aktionen und Aussagen, die Widerstand zeigen, bleiben besonders früh in der Beratungsbeziehung. Durch das Rollen mit Widerstand stört es jeden "Kampf", der auftreten kann. und die Sitzung nicht einem Argument oder dem Spiel des Klienten als "Anwalt des Teufels" ähnelt oder "Ja, aber" zu den Vorschlägen des Beraters. Der MI legt Wert darauf, dass der Klient die Problem zu lösen und eigene Lösungen zu entwickeln, lässt dem Klienten wenig Raum, sich zu widersetzen. Ein häufig verwendete Metapher ist eher ein "Tanzen" als ein "Ringen" mit dem Klienten. Bei der Erforschung des Klienten-Bedenken, laden die BeraterInnen ihre KlientInnen ein, neue Standpunkte zu prüfen, und achten darauf, dass sie ihre eigenen Denkweisen durchsetzen. Ein Schlüsselbegriff ist, dass die Berater die "Richtigstellung" vermeiden. Reflex", eine aus der Sorge geborene Tendenz, um sicherzustellen, dass der Klient versteht und zustimmt mit der Notwendigkeit, sich zu verändern und das Problem für den Kunden zu lösen.

*** Diskrepanz in der Entwicklung**

Motivation für Veränderungen tritt auf, wenn Menschen eine Diskrepanz zwischen "wo sie sind und wo sie sein wollen" wahrnehmen, und ein Berater, der das Motivationsinterview praktiziert, arbeitet daran, dies zu

entwickeln, indem er den Klienten hilft, die Diskrepanzen zwischen ihren gegenwärtigen Umständen/ihrer gegenwärtigen Verhalten und ihren Werten und zukünftigen Zielen zu untersuchen. Wenn die Klienten erkennen, dass ihr gegenwärtiges Verhalten sie in Konflikt mit ihren Werten bringt oder die Erreichung der selbstgesteckten Ziele behindert, ist die Wahrscheinlichkeit höher, dass sie eine erhöhte Motivation erfahren, wichtige Veränderungen im Leben vorzunehmen. Es ist wichtig, dass der Berater, der MI verwendet, keine Strategien anwendet, um Diskrepanz auf Kosten der anderen Prinzipien zu entwickeln, aber helfen Sie den Klienten nach und nach, sich bewusst zu machen, wie das aktuelle Verhalten sie wegführen kann von ihren wichtigen Zielen ab, statt auf sie zuzugehen.

Motivierende Interviewfähigkeiten und -strategien

Die Praxis des Motivationsinterviews beinhaltet den geschickten Einsatz bestimmter Techniken, um den "MI-Geist" zum Leben zu erwecken, die MI-Prinzipien zu demonstrieren und den Prozess so zu steuern, dass die Kunden zu Gesprächen über Veränderungen und zum Engagement für Veränderungen angeregt werden. Änderungsgespräche beinhalten Aussagen oder nonverbale Kommunikation, die darauf hinweisen, dass der Klient die Möglichkeit einer Veränderung in Betracht zieht.

OARZ

OARZ wird oft als Mikro-Beratungsfähigkeiten bezeichnet und ist eine kurze Möglichkeit, sich an den grundlegenden Ansatz zu erinnern, der in der Motivationsbefragung verwendet wird. Offene Fragen, Affirmationen, Reflexionen und Zusammenfassungen sind zentrale Verhaltensweisen von Beratern, die eingesetzt werden, um den Prozess voranzutreiben, indem sie eine therapeutische Allianz aufbauen und eine Diskussion über Veränderungen auslösen.

* **Offene Fragen** sind solche, die nicht leicht mit einem "Ja/Nein" oder einer kurzen Antwort, die nur eine bestimmte, begrenzte Information enthält, beantwortet werden können. Offene Fragen laden dazu ein, ein Thema zu vertiefen und darüber nachzudenken. Obwohl geschlossene Fragen ihren Platz haben und manchmal wertvoll sind (z.B. bei der Sammlung spezifischer Informationen in einer Beurteilung), schaffen offene Fragen eine Dynamik, die dem Klienten hilft, die Gründe und die Möglichkeit von Veränderungen zu erkunden.

* **Affirmationen** sind Aussagen, die die Stärken des Klienten anerkennen. Sie helfen beim Aufbau einer Beziehung und helfen dem Klienten, sich selbst in einem anderen, positiveren Licht zu sehen. Um wirksam zu sein, müssen sie kongruent und echt sein. Die Verwendung von Affirmationen kann den Klienten das Gefühl vermitteln, dass eine Änderung ist auch dann möglich, wenn frühere Bemühungen erfolglos geblieben sind. Affirmationen oft beinhalten das Reframing von Verhaltensweisen oder Bedenken als Beweis für positive Eigenschaften des Klienten. Affirmationen sind ein Schlüsselement zur Förderung des MI-Prinzips der Unterstützung der Selbstwirksamkeit.

* **Reflexionen** oder reflektives Zuhören ist vielleicht die wichtigste Fähigkeit in der Motivationsanalyse. Befragung. Es hat zwei Hauptzwecke. Erstens soll das Prinzip des Ausdrucks Einfühlungsvermögen. Durch aufmerksam Zuhören und reflektierende Antworten bekommt der Klient das Gefühl, dass die

Der Berater versteht die Probleme aus ihrer Perspektive. Darüber hinaus ist der strategische Einsatz des reflexiven Zuhören eine Kernintervention, um den Klienten zu Veränderungen zu führen, durch

Unterstützung des zielorientierten Aspekts der MI. Bei diesem Einsatz von Reflexionen leitet der Therapeut die Klient zur Lösung der Ambivalenz durch Konzentration auf die negativen Aspekte des Status quo und die positiven Auswirkungen von Veränderungen. Es gibt verschiedene Ebenen der Reflexion, die von einfach bis komplex eingesetzt werden können. Verschiedene Arten von Reflexionen werden eingesetzt, als den Klienten unterschiedliche Ebenen der Bereitschaft zur Veränderung zeigen. Zum Beispiel sind einige Arten von Reflexionen hilfreicher, wenn der Klient widerstandsfähig ist und andere scheinen geeigneter zu sein wenn der Kunde Erklärungen abgibt, die eher auf eine Verpflichtung zur Veränderung hindeuten.

* **Zusammenfassungen** sind eine besondere Art der Reflexion, bei der der Therapeut das Geschehene die gesamte oder einen Teil einer Beratungssitzung oder -sitzung zusammenfasst. Zusammenfassungen vermitteln Interesse, Verständnis und die Aufmerksamkeit auf wichtige Elemente der Diskussion zu lenken. Sie können zur Verlagerung der Aufmerksamkeit verwendet werden oder bereiten den Kunden darauf vor, "weiterzumachen". Zusammenfassungen können beide Seiten eines die Ambivalenz des Klienten gegenüber Veränderungen und fördern die Entwicklung von Diskrepanz durch strategisch auszuwählen, welche Informationen enthalten sein sollten und was minimiert werden kann oder ausgeschlossen wird.

Change Talk

Change Talk werden als Aussagen des Klienten definiert, die die Berücksichtigung, Motivation oder das Engagement für eine Veränderung offenbaren. Beim Motivationsinterview versucht der Therapeut, den Klienten anzuleiten

Ausdrücke des Wandels sprechen als Weg zur Veränderung. Die Forschung weist auf eine klare Korrelation zwischen den Aussagen der Kunden über Veränderungen und den Ergebnissen hin - die von den Kunden berichteten Erfolgsquoten bei der Veränderung eines Verhaltens. Je mehr jemand über Veränderung spricht, desto wahrscheinlicher ist es, dass er sich ändert. Verschiedene Arten von Änderungsgesprächen lassen sich mit der Mnemonik DARN-CAT beschreiben.

Vorbereitendes Change Talk

Wunsch (engl. **Desire**) (Ich möchte mich ändern)

Fähigkeit (engl. **Ability**) (Ich kann mich ändern)

Grund (engl. **Reason**) (Es ist wichtig, sich zu ändern)

Bedarf (engl. **Need**) (ich sollte wechseln)

Und am ehesten ein positives Ergebnis vorhersagbar:

Umsetzung des Change Talk:

Verpflichtung (engl. **Commitment**) (Ich werde Änderungen vornehmen)

Aktivierung (engl. **Activation**)(Ich bin bereit, vorbereitet, bereit zu ändern)

Schritte (engl. **Taking Steps**) unternehmen (Ich ergreife spezifische Maßnahmen zur Veränderung)

Strategien für das Herbeiführen von Veränderungsgesprächen

Es gibt spezifische therapeutische Strategien, die geeignet sind, Gespräche über Veränderungen in den folgenden Bereichen auszulösen und zu unterstützen

Motivierende Befragung:

1. Stellen Sie evokative Fragen: Stellen Sie eine offene Frage, deren Antwort sich wahrscheinlich ändern wird reden.

2. Erkunden Sie das Entscheidungsgleichgewicht: Fragen Sie nach den Vor- und Nachteilen eines Wechsels und des Verbleibs der dasselbe.

3. Gute Dinge/nicht so gute Dinge: Fragen Sie nach den positiven und negativen Aspekten des Zielverhaltens.

4. Fragen Sie nach der Ausarbeitung/Exempel: Wenn sich ein Thema für ein Change Talk ergibt, fragen Sie nach weiteren Einzelheiten.

"Auf welche Weise?" "Erzählen Sie mir mehr?" "Wie sieht das aus?" "Wann ist das zum letzten Mal passiert?"

5. Blick zurück: Fragen Sie nach einer Zeit, bevor das Zielverhalten auftauchte. Wie waren die Dinge besser oder anders?

6. Blick nach vorn: Fragen Sie, was passieren kann, wenn die Dinge so weitergehen wie bisher (Status quo). Versuchen Sie die Wunderfrage: Was wäre anders, wenn Sie die gewünschten Veränderungen zu 100 % erfolgreich durchführen könnten? Wie würden Sie sich Ihr Leben in fünf Jahren vorstellen?

7. Fragen Sie nach den Extremen: Was sind die schlimmsten Dinge, die passieren könnten, wenn Sie diese Veränderung nicht vornehmen? Was sind die besten Dinge, die passieren könnten, wenn Sie diese Veränderung vornehmen?

8. Verwenden Sie Änderungslineale: Fragen Sie: "Wie wichtig ist es für Sie auf einer Skala von 1 bis 10, [das spezifische Zielverhalten] zu ändern, wobei 1 überhaupt nicht wichtig ist und eine 10 extrem wichtig ist? Folgemaßnahmen: "Und warum sind Sie bei ___ und nicht [eine niedrigere Zahl als angegeben]?" "Was könnte passieren, das Sie von ___ auf [eine höhere Zahl] bringen könnte?"

Alternativ könnten Sie auch fragen: "Wie sicher sind Sie, dass Sie die Änderung vornehmen könnten, wenn Sie sich dazu entschließen würden?"

9. Erkunden Sie Ziele und Werte: Fragen Sie, was die Leitwerte der Person sind. Was wollen sie im Leben? Eine Aktivität zur Sortierung von Wertekarten kann hier hilfreich sein. Fragen Sie, wie die Fortsetzung des Zielverhaltens mit den Zielen oder Werten der Person zusammenpasst. Hilft sie, ein wichtiges Ziel oder einen wichtigen Wert zu verwirklichen, stört sie, oder ist sie irrelevant?

10. Kommen Sie mit: Setzen Sie sich explizit auf die negative (Status quo) Seite der Ambivalenz. "Vielleicht ist es für Sie so wichtig, dass Sie es nicht aufgeben, egal was es kostet."

Quellen

Amrhein, P. C., Miller, W. R., Yahne, C. E., Palmer, M., & Fulcher, L. (2003). Client commitment language during motivational interviewing predicts drug use outcomes. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 71, 862-878.

Center for Substance Abuse Treatment (1999). *Enhancing Motivation for Change in Substance Abuse Treatment. Treatment Improvement Protocol (TIP) 35*. Rockville, MD: Substance Abuse and Mental Health Services Administration, Center for Substance Abuse Treatment.

Miller, W. R., Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. 2nd Edition. New York: Guilford Press.

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2008). Ten things that Motivational Interviewing is not. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 37, 128-140.

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2010). What's new since MI-2? Presentation at the International Conference on Motivational Interviewing (ICMI). Stockholm, June 6, 2010. Accessed at <http://www.fhi.se/Documents/ICMI/Dokumentation/june-6/Miller-and-Rollnick-junes-pre-conference-workshop.pdf>

Miller, W.R. & Rollnick, S. (2010). What makes it Motivational Interviewing? Presentation at the International Conference on Motivational Interviewing (ICMI). Stockholm, June 7, 2010, Accessed at <http://www.fhi.se/Documents/ICMI/Dokumentation/June-7/Plenary/Miller-une7-plenary.pdf>.

Miller, W. R., Zweben, A., DiClemente, C. C., & Rychtarik, R. G. (1992). *Motivational Enhancement Therapy manual: A clinical research guide for therapists treating individuals with alcohol abuse and dependence*. Rockville, MD: National Institute on Alcohol Abuse and Alcoholism.

Rollnick, S., & Miller, W.R. (1995). What is motivational interviewing? *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 23, 325-334.

Strategien zur Bewertung von Bedeutung und Vertrauen

Bedeutung

- Wie denken Sie im Moment über [Verhaltensänderung]? Wie wichtig ist es für Sie? persönlich zu [ändern]? Wenn 0 "nicht wichtig" und 10 "sehr wichtig" war, welche Zahl würden Sie sich selbst geben?

Vertrauen

- Wenn Sie sich jetzt entschieden haben, [sich zu ändern]. wie zuversichtlich sind Sie, dass Ihnen dies gelingen wird?
1f 0 war *nicht zuversichtlich" und 10 war *sehr zuversichtlich", welche Zahl würden Sie sich selbst geben?

Wohin sollen wir als nächstes gehen?

- Wenn die Bewertung der Wichtigkeit gering ist, konzentrieren Sie sich darauf
- Konzentrieren Sie sich auf die niedrigere Zahl, insbesondere wenn es eine Diskrepanz zwischen den Bewertungen gibt
- Wenn die Bewertungen ungefähr gleich sind, beginnen Sie mit der Wichtigkeit
- Wenn beide niedrig sind, ist es vielleicht nicht der richtige Zeitpunkt, sich auf Verhaltensänderungen zu konzentrieren. Teilen Sie dies Beobachten Sie mit dem Patienten und versuchen Sie, genau zu verstehen, wie er sich fühlt. Betrachten Sie dass ein anderes Thema vielleicht relevanter ist.

Nützliche Fragen zur Erforschung der Bedeutung und zur Vertrauensbildung

Bedeutung erforschen

- Was müsste geschehen, damit es für Sie viel wichtiger wird, sich zu ändern?
- Was müsste geschehen, bevor Sie ernsthaft in Erwägung ziehen, sich zu ändern?
- Warum haben Sie sich selbst eine so hohe Bewertung der Wichtigkeit gegeben?
- Was müsste geschehen, damit Ihre Wichtigkeitsbewertung von x nach y aufsteigt?
- Was hält Sie davon ab, von x nach y aufzusteigen?
- Was sind die guten Dinge an ...[gegenwärtiges Verhalten]?
- Was sind einige der Dinge, die Sie an [dem gegenwärtigen Verhalten] nicht mögen?
- Welche Bedenken haben Sie gegen [gegenwärtiges Verhalten]?
- Wenn Sie sich ändern würden, wie würde das aussehen?

Vertrauen erforschen

- Was würde Sie zuversichtlicher machen, diese Änderungen vorzunehmen?
- Warum haben Sie sich selbst eine so hohe Punktzahl an Selbstvertrauen gegeben?
- Wie konnten Sie sich so weit nach oben bewegen, dass Ihre Punktzahl von x o y aufsteigt?
- Wie können Sie zum Erfolg beitragen?
- Gibt es hier etwas, was Sie bei früheren Versuchen, sich zu ändern, hilfreich fanden?
- Was haben Sie aus der Art und Weise gelernt, wie die Dinge beim letzten Versuch falsch waren?
- Wenn Sie sich entscheiden würden, sich zu ändern, welche Möglichkeiten hätten Sie dann? Gibt es Möglichkeiten, die Sie kennen
- die für andere Menschen gearbeitet haben?
- Was sind einige der praktischen Dinge, die Sie tun müssen, um dieses Ziel zu erreichen? Ist eines davon
 - klingt erreichbar?

- Gibt es etwas, was Ihnen einfällt, das Ihnen helfen würde, sich selbstbewusster zu fühlen?

Motivationsgruppen für kommunale Drogenmissbrauchsprogramme

Entscheidungs-Bilanz Worksheet

Wenn wir über Änderungen nachdenken, betrachten die meisten von uns nicht alle "Seiten" wirklich vollständig. Stattdessen tun wir oft das, was wir denken, dass wir "tun sollten", vermeiden es, Dinge zu tun, auf die wir keine Lust haben. zu tun, oder einfach nur verwirrt oder überwältigt zu sein und den Gedanken daran überhaupt aufzugeben. Das Für und Wider einer Veränderung und einer Nicht-Veränderung zu durchdenken, ist eine Möglichkeit, um sicherzustellen, dass wir eine mögliche Veränderung vollständig in Betracht gezogen haben. Das kann uns helfen, in Zeiten von Stress oder Versuchung an unserem Plan "festzuhalten". Schreiben Sie unten die Gründe, die Ihnen einfallen, in jedes der Felder. Für die meisten Menschen bedeutet "Veränderung" wahrscheinlich, dass sie mit Alkohol und Drogen aufhören müssen, aber es ist wichtig, dass Sie sich überlegen, welche konkrete Veränderung Sie vornehmen möchten, die vielleicht etwas anderes sein könnte.

	Vorteile/Dafür	Kosten/Dagegen
Eine Änderung vornehmen		
Keine Änderung		

--	--	--

Drei neue Werkzeuge und Techniken, die ich mit meinen Kunden ausprobieren werde

--	--

Zwei Möglichkeiten, wie ich meine Klienten unterschiedlich ansprechen werde

--

Eine Sache, über die ich noch recherchieren muss oder noch brauche



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der nur die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.