Ausbilder-Handbuch

Das Standardwerk zur betrieblichen Ausbildung. Aufgaben, Konzepte, Praxisbeispiele

von
Stefan F. Dietl, Reinhold Weiß, Prof. Dr. Hermann Schmidt, Prof. Dr. Wolfgang Wittwer

Grundwerk mit 165. Ergänzungslieferung

Deutscher Wirtschaftsdienst Unterschleißheim

Verlag C.H. Beck im Internet:
www.beck.de
ISBN 978 3 87156 165 8

schnell und portofrei erhältlich bei beck-shop.de DIE FACHBUCHHANDLUNG

5.1.6.7 Motivierende Gesprächsführung in der Berufsausbildung nach Miller und Rollnick

Inhalt

Seite

- Einleitung 3
- Definition, Ziele und Phasen der motivierenden Gesprächsführung 5
- Der „Geist" der motivierenden Gesprächsführung 6
- Die vier Prinzipien der motivierenden Gesprächsführung . . 7
  - 1. Empathie ausdrücken
  - 2. Diskrepanzen entwickeln
  - 3. Widerstand umlenken
  - 4. Selbstwirksamkeit fördern

(Fortsetzung siehe nächste Seite)

Der Autor:

Michael Kluge ist seit 25 Jahren freiberuflich als Personaltrainer und Coach (IHK/EAS) in der Aus- und Weiterbildung von Ausbildern, Ausbildungsbeauftragten und Auszubildenden tätig. Er studierte nach einer handwerklichen und kaufmännischen Lehre Arbeits- und Erziehungswissenschaft sowie Sozialpädagogik und absolvierte mehrere Fortbildungen in Suggestopädie, NLP, Transaktionsanalyse, systemischer Beratung, Aggressionsberatung und Konfliktcoaching. Zudem ist er erfolgreicher Buchautor (u. a. Der Ausbilder als Coach, Motivationstraining für Azubis).

Anschrift: Mittelstraße 45 A, 30982 Pattensen, E-Mail: MKTrainKluge@aol.com, Internet: http://www.kluge-kompetenzen.de

Inhalt (Fortsetzung)

Seite

- Die sieben Methoden der motivierenden Gesprächsführung 11
  - 1. Offene Fragen stellen
  - 2. Aktives Zuhören
  - 3. Verhalten und Äußerungen des Auszubildenden würdigen
  - 4. Methoden zur Förderung von „change talk“
  - 5. Methoden des Umgangs mit Widerstand
  - 6. Methoden zur Förderung der Änderungszuversicht
  - 7. Zentrale Aussagen des Auszubildenden zusammenfassen
- Ein Beispiel für die motivierende Gesprächsführung 20
- Das Entwickeln und Vereinbaren eines Veränderungsplans innerhalb der motivierenden Gesprächsführung 22
- Zusammenfassung 25
- Literatur 26
- Internetadressen 26
- Fortbildung in MI 26

Einleitung

Mal Hand aufs Herz: Eigentlich dürften Sie davon ausgehen, dass Ihrem Auszubildenden klar sein müsste, dass beispielsweise das rechtzeitige Lernen wichtig dafür ist, wie er eine Zwischenprüfung besteht. Mit Erstaunen stellen Sie fest, dass das leider nicht so ist. Und obwohl Sie dem Auszubildenden eine bessere Lernstrategie empfehlen, bleibt er stur. Über so viel Uneinsichtigkeit schütteln Sie frustriert den Kopf und fragen sich: „Was kann ich tun? Soll ich Druck machen? Oder soll ich geduldig abwarten?“ Das Interesse am Thema „Motivation“ beginnt oft mit dem Erstaunen darüber, weshalb Auszubildende sich nicht ändern. In dieser Notsituation fragt sich so mancher Ausbilder: „Wie motiviere ich einen Auszubildenden?“ Wenn es in der Aus- und Weiterbildung des Ausbildungspersonals so etwas gäbe wie eine Hitliste der meist gestellten Fragen, dann dürfte die soeben gestellte Frage mindestens unter den Top Fünf zu finden sein. Die Antwort dazu liefern gleich im Plural die Autoren William R. Miller und Stephen Rollnick mit ihrem Verfahren der „Motivierenden Gesprächsführung“, im Folgenden auch kurz MI genannt.

Motivational Interviewing

„Motivational Interviewing“ (MI), wie das Verfahren in der englischen Sprache bezeichnet wird, wurde Anfang der 90er-Jahre des 20. Jahrhunderts von Miller und Rollnick ursprünglich zur Beratung für Menschen mit Suchtproblemen entwickelt. Die beiden Autoren gehen davon aus, dass Menschen in aller Regel nicht unmotiviert, sondern ambivalent sind („Ich will und ich will nicht!“). Dementsprechend vollzieht sich die Motivationsarbeit entlang der Erkundung und Verringerung von Ambivalenz des Betroffenen.

Verhaltensänderungen im Allgemeinen

Da im Verlauf der Arbeit der Fokus innerhalb des Verfahrens von abhängigem Verhalten auf Verhaltensänderung im Allgemeinen erweitert wurde, ist der Ansatz auch für die Berufsausbildung interessant.

Exemplarische Darstellung am „Last-Minute-Lernen“

Konsequenterweise fragen Sie sich: Motivierende Gesprächsführung – was ist das genau? Wie funktioniert MI? Und: Wie können Sie MI in der Berufsausbildung anwenden? Die Antworten darauf liefert Ihnen dieser Artikel. Zur Veranschaulichung der motivierenden Gesprächsführung dient exemplarisch das „Last-Minute-Lernen“. Diese Art zu lernen, also die Aneignung von Informationen vor einer Klausur in allerletzter Minute, nimmt erfahrungsgemäß unter Jugendlichen zu und steht stellvertretend für alle Verhaltensweisen eines Auszubildenden, die aufgrund ihrer einseitig fixierten Ausrichtung eher zu Konflikten führen dürften – weniger zu einer erfolgreichen Berufsausbildung. Das Beispiel „Last-Minute-Lernen“ zieht sich wie „ein roter Faden“ durch den Beitrag.

Definition, Ziele und Phasen der motivierenden Gesprächsführung

Miller und Rollnick definieren MI als „eine klientenzentrierte, direktive Methode zur Verbesserung der intrinsischen Motivation für eine Veränderung mittels Erforschung und Auflösung von Ambivalenz“ ([1], S. 47).

Auflösung einer Ambivalenz

Das heißt: Zum einen konzentriert sich ein Ausbilder, der die motivierende Gesprächsführung anwendet, ganz auf die gegenwärtigen Interessen und Sorgen des Auszubildenden, der ihm gerade gegenübersitzt („klientenzentriert“). Zum anderen zielt die Vorgehensweise der MI bewusst darauf ab, eine Ambivalenz aufzulösen, um dadurch einen Auszubildenden zu einer Veränderung zu bewegen („direktiv“). Miller und Rollnick betonen jedoch ausdrücklich, dass die MI keine Trickkiste ist, um Menschen dazu zu bewegen, etwas zu tun, was sie nicht tun wollen. Ganz im Gegenteil: Es ist der Versuch, sich gemeinsam darauf zu konzentrieren, die intrinsische Motivation einer Person für eine Veränderung hervorzubringen. Die Autoren gehen davon aus: „Solange eine Veränderung nicht in den eigenen Interessen einer Person begründet ist, wird sie nicht stattfinden“ ([1], S. 48). Deshalb wird im Gegensatz zu vielen herkömmlichen Verfahren in diesem Bereich bei der MI explizit auf ein konfrontatives Verfahren verzichtet.

Erste Phase: Bereitschaft zur Änderung stärken

Das erste Ziel der MI besteht darin, mit einem Auszubildenden seine Ambivalenz („Soll ich etwas ändern oder nicht?“) hinsichtlich seines problematischen Verhaltens (beispielsweise das zu späte Lernen für eine Klausur) zu erkunden und dabei seine Bereitschaft zu einer Änderung zu stärken. Diese Vorgehensweise eignet sich in idealer Weise für Auszubildende, die noch über eine Verhaltensänderung nachdenken, also zu Beginn einer Motivationsarbeit. Dieses Handeln entspricht der ersten Phase der MI.

Veränderungspläne erarbeiten

Ist ein Auszubildender zu einer Veränderung bereit, stellt sich in der zweiten Phase der MI die Aufgabe, Veränderungsziele, -wege und -pläne zu erarbeiten. Erfahrungsgemäß ist die ers-

te Phase der schwierigere und zeitaufwendigere Teil der Motivationsarbeit.

Der „Geist“ der motivierenden Gesprächsführung

Laut Miller und Rollnick liegt der Schwerpunkt der MI weniger auf dem technisch geschickten Führen eines Gespräches, sondern eher auf dem ihr zugrunde liegenden Geist oder einer inneren Grundhaltung, mit der ein Ausbilder einem Auszubildenden gegenübertreten sollte. Das im MI-Ansatz zum Ausdruck kommende Menschenbild ist geprägt von einer Partnerschaftlichkeit und Ressourcenorientierung sowie dem Bestreben, die Autonomie des Auszubildenden zu wahren.

Diese drei Leitlinien werden im Folgenden kurz erläutert.

Partnerschaftlichkeit

Gleichberechtigte Beziehung

Der Ausbilder versucht eine gleichberechtigte, von einer positiven zwischenmenschlichen Atmosphäre geprägte Beziehung herzustellen, die Veränderung fördert, aber nicht erzwingt. Der Ausbilder versteht sich in diesem Dialog weniger als Experte oder gar Richter, sondern vielmehr als „Hebamme“, um die Eigenmotivation des Auszubildenden freizusetzen.

Ressourcenorientierung

Eigenmotivation zur Veränderung

Der Ausbilder geht davon aus, dass Ressourcen und Motivation zur Veränderung im Auszubildenden selbst vorhanden sind. Diese Eigenmotivation zur Veränderung wird durch Einbeziehung der Wahrnehmungen, Ziele und Werte des Auszubildenden verstärkt.

Autonomie

Selbstbestimmung wird respektiert

Die Selbstbestimmung des Auszubildenden wird respektiert. Er hat jederzeit die Freiheit, eine Empfehlung anzunehmen oder nicht. Das übergreifende Ziel ist es, die Eigenmotivation zu erhöhen, sodass die Veränderung eher von innen heraus entsteht als dass sie von außen aufgepfropft wird. Wird MI richtig praktiziert, ist es eher der Auszubildende als der Ausbilder, der die Argumente für die Veränderung nennt.

Die vier Prinzipien der motivierenden Gesprächsführung

Die praktische Anwendung der motivierenden Gesprächsführung basiert auf vier grundlegenden Prinzipien. Sie lauten: Empathie ausdrücken, Diskrepanzen entwickeln, Widerstand umlenken und Selbstwirksamkeit fördern. Diese Prinzipien, die im Folgenden erläutert werden, bilden die „Brücke" zwischen dem MI-Geist und den MI-Methoden.

1. Empathie ausdrücken

Annehmen, wie der Azubi ist

Diesem Prinzip liegt eine Einstellung zugrunde, die als „Akzeptanz" bezeichnet werden kann. Vereinfacht ausgedrückt lautet in diesem Zusammenhang die Aufforderung: „Versetzen Sie sich in die Situation Ihres Auszubildenden, hören Sie ihm respektvoll zu und versuchen Sie, sein Verhalten aus dessen Perspektive zu verstehen, um ihn so zu akzeptieren, wie er ist." „Verstehen" und „akzeptieren" bedeuten dabei keineswegs „zustimmen". Sie können den Auszubildenden in seinem So-Sein annehmen, aber durchaus anderer Meinung sein oder andere Werte haben als er. Miller und Rollnick schreiben in diesem Zusammenhang: „Paradoxerweise scheint gerade diese Einstellung, Menschen so zu akzeptieren, wie sie sind, ihnen die Freiheit zu gewähren, sich zu verändern, wohingegen ein fortwährendes Nichtakzeptieren (‚Sie sind nicht in Ordnung. Sie müssen sich ändern!') den Veränderungsprozess blockiert" ([1], S. 58). MI macht sich

mit dieser Grundhaltung der Empathie die Erfahrung zunutze, dass Menschen das Risiko der Veränderung leichter eingehen, wenn man sie annimmt, wie sie sind.

2. Diskrepanzen entwickeln

Diskrepanz zwischen gegenwärtigem Verhalten und Zielen

Das zweite Prinzip der motivierenden Gesprächsführung zielt darauf ab, eine Diskrepanz zwischen dem gegenwärtigen Verhalten des Auszubildenden (zum Beispiel „Last-Minute-Lernen“) und seinen grundsätzlichen Zielen und Werten (zum Beispiel „entspannt in eine Klausur gehen“) zu entwickeln, sie zu nutzen und so zu verstärken, bis sie die Trägheit des Status quo überwinden. Dies gelingt am besten, wenn der Ausbilder gezielt (offene) Fragen stellt, die dem Auszubildenden helfen, Argumente zu entwickeln, die für eine Änderung sprechen. Wenn dem Auszubildenden deutlich wird, dass sein momentanes Verhalten im Widerspruch zu wichtigen Zielen und Vorstellungen für seine berufliche Zukunft steht, kann dies die Eigenmotivation zur Veränderung stärken. Miller und Rollnick sind der Ansicht: „Menschen lassen sich viel eher von dem überzeugen, was sie sich selbst sagen hören als von dem, was andere Leute ihnen sagen“ ([1], S. 61).

Change talk

Im Jargon der motivierenden Gesprächsführung werden veränderungsorientierte Formulierungen als „change talk“ bezeichnet. „Change talk“ kann in vier Varianten auftreten:

- Der Auszubildende spricht über die Nachteile seines derzeitigen Verhaltens.
- Der Auszubildende spricht über die Vorteile einer Verhaltensänderung.
- Der Auszubildende äußert sich optimistisch hinsichtlich einer Veränderungsmöglichkeit.
- Der Auszubildende formuliert eine Änderungsabsicht.

Während sich im „change talk“ die Bewegung eines Auszubildenden in Richtung einer Verhaltensänderung widerspiegelt, signalisiert ein zunehmender Widerstand ein Entfernen von dem möglichen Ziel.

3. Widerstand umlenken

Widerstands-verhalten

Innerhalb der motivierenden Gesprächsführung wird ein ambivalentes oder widerständiges Verhalten als natürlicher Teil einer Veränderung betrachtet. Miller und Rollnick unterscheiden vier Kategorien von Widerstandsverhalten:

- Der Auszubildende stellt die Kompetenz des Ausbilders infrage.
- Der Auszubildende schneidet dem Ausbilder das Wort ab.
- Der Auszubildende leugnet oder bagatellisiert seine Probleme, lehnt Empfehlungen oder Hilfsangebote ab und/ oder zeigt eine durchgängige destruktive Haltung.
- Der Auszubildende klinkt sich aus dem Gespräch mit dem Ausbilder aus, indem er unaufmerksam ist, nicht antwortet oder dem Gespräch eine neue Richtung gibt.

Azubi aktiv in den Prozess der Problem-lösung einbinden

Derartiger Widerstand wird begünstigt, wenn man einen Auszubildenden gegen seinen Willen zu etwas bewegen möchte (zum Beispiel zum rechtzeitigen Lernen) und es dann letztlich um Gewinnen und Verlieren geht („Wer hat Recht?“). Aus MI-Sicht gilt deshalb: „Gehen Sie mit dem Widerstand, anstatt sich gegen ihn zu stellen.“ Im Idealfall gleicht Ihr Umgang mit dem Widerstand eher einem „schwerelosen, dahingleitenden Tanz“ als einem „Ringkampf“. Um dies zu erreichen, geben Sie beispielsweise eine Frage oder ein Problem an Ihren Auszubildenden zurück. Es ist nicht Ihre Aufgabe, sämtliche Fragen zu beantworten und alle Lösungen zu entwickeln. Dies würde einen Auszubildenden eher dazu einladen, Gegenargumente für jede Empfehlung zu suchen. Diese Suche endet nicht selten in der Antwort: „Ja . . ., aber . . .“ Kurz gesagt: Den Widerstand umzulenken, beinhaltet folglich, den Auszubildenden aktiv in den Prozess der Problemlösung einzubinden. Dieser Vorgehensweise liegt die Annahme zugrunde, dass der Auszubildende kompetent und autonom genug ist, um Ideen zur Lösung des problematischen Verhaltens zu entwickeln.

Widerstand als Zeichen von Dissonanz in der Arbeitsbeziehung

Wie die Signale im Straßenverkehr, teilen Ihnen die Reaktionen Ihres Auszubildenden mit, ob Sie im Umgang mit dem Widerstand weiterfahren, aufpassen, das Tempo verlangsamen oder anhalten müssen. Widerstand ist in aller Regel ein Signal, die eigene Vorgehensweise zunächst zu überdenken und dann zu ändern. Denn was in dem Gespräch mit einem Auszubildenden geschieht, ist das Ergebnis einer Ausbilder-Azubi-Interaktion. Miller und Rollnick ziehen als Vergleich die Musik heran, indem sie darauf hinweisen: „Wie in der Musik kann man Dissonanz nicht auf Grund einer einzelnen Note feststellen, sondern braucht die Beziehung zwischen den Noten“ ([1], S. 69). Die beiden Autoren stellen also die Sichtweise, die Widerstand in erster Linie dem Gegenüber zuschreibt, infrage. Stattdessen plädieren sie für eine mehr beziehungsorientierte Sichtweise, in der Widerstand seitens des Auszubildenden höchstens als ein Zeichen von Dissonanz in der Arbeitsbeziehung gewertet wird. Sie betonen, dass es in gewisser Weise ein Widerspruch in sich ist, zu sagen, dass eine Person nicht kooperiert. „Es bedarf mindestens zweier Personen, um nicht zu kooperieren und Widerstand zu erzeugen“ ([1], S. 69).

4. Selbstwirksamkeit fördern

Diskrepanz zwischen gegenwärtigem Verhalten und Zielen

Das vierte Prinzip der motivierenden Gesprächsführung betrifft die Zuversicht eines Auszubildenden, sein problematisches Verhalten tatsächlich ändern zu können. Optimistische Äußerungen eines Auszubildenden über die anstehende Veränderung sind ein wichtiger Motivator. Wer an das eigene Vermögen, sein Verhalten ändern zu können, glaubt, wird das Vorhaben eher in Angriff nehmen und sich von Misserfolgen und Rückfällen nicht so leicht entmutigen lassen – Zuversicht fördert das Durchhaltevermögen. Hat ein Auszubildender jedoch keine Hoffnung oder sieht er keine Möglichkeit, das Verhalten zu ändern, wird er vermutlich auch erst gar keinen Versuch starten und die Bemühungen eines Ausbilders wären somit vergebens. Die Zuversicht eines Auszubildenden, die im Fachjargon der MI als „Selbstwirksamkeitserwartung“ bezeichnet wird, zu nähren, ist daher ein wesentliches Anliegen in der motivierenden Gesprächsführung. Dies geschieht zum Beispiel dadurch, dass frühere erfolgreiche Ver-

haltensänderungen des Auszubildenden (beiläufig) besprochen werden. Auch die eigenen Erwartungen eines Ausbilders, was die Wahrscheinlichkeit einer Änderung des problematischen Verhaltens durch den Auszubildenden betrifft, können das Ergebnis stark beeinflussen – sie wirken wie eine selbsterfüllende Prophezeiung.

In der motivierenden Gesprächsführung wird jedoch nicht die Ansicht vertreten, dass ein Ausbilder einen Auszubildenden ändert. „‚Ich werde dich ändern' ist nicht die beabsichtigte Botschaft. Eine angemessenere Haltung wäre: ‚Wenn Sie es wünschen, kann ich Ihnen helfen, sich zu verändern'" ([1], S. 64).

Die sieben Methoden der motivierenden Gesprächsführung

Die zuvor erläuterten vier Prinzipien werden durch das Anwenden folgender sieben Methoden oder Gruppen von Methoden umgesetzt: offene Fragen stellen; dem Auszubildenden aktiv zuhören; Verhalten oder Äußerungen des Auszubildenden würdigen; Methoden, um veränderungsorientierte Aussagen eines Auszubildenden zu fördern; Methoden, um Widerstand abzubauen; Methoden, um die Änderungszuversicht zu stärken; zentrale Ausführungen des Auszubildenden zusammenfassen.

Die einzelnen Methoden werden im Folgenden erläutert.

1. Offene Fragen stellen

Auseinandersetzung mit der eigenen Sichtweise

Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass ein Auszubildender sie nicht mit „ja" oder „nein" oder wenigen Worten beantworten kann. Sie laden den Auszubildenden vielmehr dazu ein, seine Sichtweise ausführlicher zu schildern. „Wie denken Sie selbst über Ihr Last-Minute-Lernen?" So oder so ähnlich könnte eine offene Frage lauten, um ein Thema zu eröffnen und es dann durch aktives Zuhören oder andere Methoden

zu vertiefen. Offene Fragen zielen darauf ab, dass der Auszubildende sich mit seiner eigenen Sichtweise auseinandersetzt und dabei auch eigene Ambivalenzen in Bezug auf sein problematisches Verhalten erkundet.

2. Aktives Zuhören

Rückmeldung des Verstandenen

Einem Auszubildenden aktiv zuzuhören bedeutet, dass ein Ausbilder in der Lage ist, das Verstandene zurückzumelden – auch die emotionalen Zwischentöne. Mit anderen Worten: Ein Ausbilder kann einem Auszubildenden „aus dem Herzen sprechen". Zum Beispiel sagt ein Auszubildender: „Trotz meiner kurzen Lernzeit packe ich es, fast alle Klausuren zu bestehen." Daraufhin könnte ein Ausbilder antworten: „Sie sind stolz darauf, wie viel Sie in kurzer Zeit schaffen."

Verzicht auf eigene Bewertungen

Bei dem aktiven Zuhören folgt ein Ausbilder der Gedanken- und Erlebniswelt des Auszubildenden und verzichtet darauf, eigene Fragen, Inhalte, Empfehlungen, Bewertungen oder Meinungen hinzuzufügen. Gleichwohl schließt die motivierende Gesprächsführung nicht aus, zu gegebener Zeit auch eigene Anregungen in das Gespräch einfließen zu lassen, vorausgesetzt, dass der Auszubildende dies ausdrücklich wünscht. Erfahrungen, Sichtweisen und Empfehlungen eines Ausbilders können – wenn sie nicht mit generellem Gültigkeitsanspruch vorgetragen werden – durchaus ein Gewinn für das Gespräch sein.

3. Verhalten und Äußerungen des Auszubildenden würdigen

Ausdruck positiver Grundhaltung

Wenn ein Ausbilder die Verhaltensweisen und Äußerungen seines Auszubildenden würdigt, dann drückt er damit seine positive Grundhaltung gegenüber seinem Auszubildenden aus. Diese Art der Wertschätzung ist eine hilfreiche Intervention zur Stärkung der Ausbilder-Azubi-Interaktion und eine Ermutigung des Auszubildenden, das Risiko einer Verhaltensänderung einzugehen. Zum Beispiel: „Ich bin beeindruckt davon, wie engagiert Sie sich mit Ihrer derzeitigen Lernstrategie auseinandersetzen, und auch davon, wie ernsthaft Sie über eine mögliche Verhaltensänderung nachdenken."

4. Methoden zur Förderung von „change talk“

Hervorrufen änderungsbezogener Äußerungen

Erinnern Sie sich: Miller und Rollnick definieren „change talk“ als das Hervorrufen änderungsbezogener Äußerungen. Die in der ersten Tabelle zusammengestellten Methoden dienen der Förderung solcher Äußerungen. Es handelt sich dabei um unterschiedliche Varianten offener Fragen. Dazu gehören beispielsweise Fragen nach den Nachteilen des gegenwärtigen Verhaltens („Was beunruhigt Sie an Ihrem derzeitigen Lernverhalten?“) und Vorstellungen einer Zukunft, die ohne das gegenwärtige Verhalten auskommt („Angenommen, Sie entscheiden sich, an Ihrem Lernverhalten etwas zu ändern: Was versprechen Sie sich davon?“).

Miller und Rollnick betrachten die Fertigkeit, änderungsbezogene Äußerungen bei einer Person hervorzurufen als einer „der Schlüsselfertigkeiten der motivierenden Gesprächsführung (vgl. [1], S. 116).

Methoden	Beispiele
Offene Fragen	● „Was glauben Sie wird geschehen, wenn Sie an Ihrem Lernverhalten nichts ändern?“ (Frage nach den Nachteilen des Status Quo) ● „Was wäre denn das Gute an einer anderen Lernstrategie?“ (Frage nach den Vorteilen einer Veränderung) ● „Was stimmt Sie optimistisch, eine andere Lernstrategie erfolgreich zu praktizieren?“ (Frage nach der Zuversicht) ● „In welcher Weise möchten Sie Ihr Lernverhalten ändern?“ (Frage nach der Veränderungsabsicht)
Dringlichkeitsskala	„Auf einer Skala von 0 (gar nicht wichtig) bis 10 (sehr wichtig): Wie wichtig ist Ihnen eine Veränderung Ihres Lernverhaltens? Warum sind Sie bei . . . und nicht bei Null? Was müsste geschehen, damit Sie sich für einen höheren Wert entscheiden?“
4-Felder-Entscheidungsmatrix	Das Für und Wider einer Veränderung und das Für und Wider einer Beibehaltung des Status Quo werden erkundet und in vier Felder eingetragen (vgl. [1], S. 82).

Methoden	Beispiele
Veränderungsmotive genau erkunden	„Wie sehen künftig Ihre Vorbereitungen auf eine Klausur ohne Last-Minute-Lernen genau aus? Was machen Sie anders als vorher? In welcher Weise? Können Sie mal ein Beispiel nennen?“
Extrementwicklungen erfragen	„Was sind Ihre schlimmsten Befürchtungen, was passieren könnte, wenn Sie so weitermachen wie bisher?“ Oder in positiver Richtung: „Falls Sie mit einer neuen Lernstrategie Erfolg haben, was ist dann anders?“
Rückschau halten	„Wenn Sie einmal zurückdenken an die Zeit, als Ihnen das Lernen noch keine Probleme verursacht hat: Was war da anders?“
In die Zukunft blicken	„Angenommen Sie entscheiden sich, an Ihrem Lernverhalten etwas zu ändern: Was versprechen Sie sich davon?“
Ausbildungsziele ergründen und Dissonanzen zum gegenwärtigen Lernen aufzeigen	„Was ist Ihnen in Ihrer Ausbildung am wichtigsten? . . . Wenn ich Sie richtig verstehe, ist Ihnen der Erwerb einer umfassenden Kompetenz sehr wichtig. Gleichzeitig haben Sie berichtet, dass Ihr Last-Minute-Lernen zu ständigen Stresssituationen führt. Ich stelle mir vor, dass Sie das in eine Zwickmühle bringt.“

Tab. 1: Acht Methoden zur Förderung von „change talk“ (mit Beispielen; nach [1], S. 116 ff.)

5. Methoden des Umgangs mit Widerstand

Miller und Rollnick gehen davon aus, dass die motivierende Gesprächsführung zu einem hohen Maß zu „change talk“ führt und zu einem relativ niedrigen Maß zu Widerstand. Steigt der Widerstand während eines Gespräches, ist dies sehr wahrscheinlich eine Reaktion auf das, was ein Ausbilder tut. Da in solchen Situationen, aber auch für den gesamten Verlauf eines Gespräches der geschickte Umgang mit Widerstand wichtig ist, nennen die Autoren explizit acht Methoden zum Umgang mit Widerstand.

Als Grundregel gilt:
Widerstand nicht mit Widerstand begegnen.

In der zweiten Tabelle sind acht Vorgehensweisen des geschmeidigen, nicht konfrontativen Umgangs mit Widerstand zusammengestellt. Die ersten drei Methoden stellen Varianten des aktiven Zuhörens dar und sind relativ einfach umzusetzen. Sie zeigen dem Auszubildenden, dass der Ausbilder sein „Stoppschild“ gesehen hat und auch ernst nimmt – was erfahrungsgemäß meist ausreicht, um den Widerstand zu mindern. Die Vorgehensweisen vier bis acht erfordern eine gewisse Erfahrung und wollen mit Bedacht gewählt sein. Der Einsatz jeder einzelnen Methode setzt im Miteinander einen respektvollen und partnerschaftlichen Umgang voraus.

Methoden	Beispiele
Einfaches Widerspiegeln	Azubi: „Ich könnte das rechtzeitige Lernen sowieso nicht einhalten, selbst wenn ich mir einen Zeitplan erstellen würde.“ Ausbilder: „Sie sehen keine Möglichkeit, wie dies für Sie funktionieren könnte?“
Empathisch überzogenes Widerspiegeln	Azubi: „Bislang habe ich noch jede Klausur geschafft – dank Last-Minute-Lernen.“ Ausbilder: „Sie müssen sich um nichts Sorgen machen. Last-Minute-Lernen kann Ihnen überhaupt nichts anhaben.“
Widerspiegeln der Ambivalenz	Azubi: „Okay, vielleicht habe ich ja ein Problem mit dem Last-Minute-Lernen, aber ich werde das, was Sie vorgeschlagen haben, einfach nicht tun! Ausbilder: „Einerseits erkennen Sie, dass das Last-Minute-Lernen problematisch für Sie ist und dass ich Ihnen helfen möchte, andererseits sind meine Vorschläge nicht akzeptabel für Sie.“

Methoden	Beispiele
Verschiebung des Fokus (der Fokus wird zugunsten eines Themas verschoben, das leichter bearbeitet werden kann; vorher das Besorgnis erregende Thema entschärfen)	Azubi: „Sie werden mir jetzt sicherlich einen Lernplan in die Hand drücken, den ich dann einhalten soll, und werden mir sagen, dass ich bis zur Klausur täglich zwei Stunden lernen soll.“ Ausbilder: „Nun mal langsam. Wir haben gerade angefangen, uns über Ihr Lernverhalten auszutauschen, und Sie sind bereits bei den Schlussfolgerungen. Ich glaube, das ist dann doch etwas verfrüht! Was wollen Sie denn tun?“
Das Gesagte umformulieren (einerseits die Wahrnehmung des Azubi bestätigen, andererseits die Aussage aus einem Blickwinkel betrachten, der hilfreicher ist und eine Veränderung unterstützt)	Azubi: „Ich habe es schon so oft versucht, rechtzeitig mit dem Lernen zu beginnen, und bin immer gescheitert.“ Ausbilder: „Sie haben es immer wieder versucht, trotz aller dieser Entmutigungen. Die Veränderung Ihres Lernverhaltens scheint wirklich wichtig für Sie zu sein.“
Zustimmung mit einer Änderung der Richtung (Diese Methode kombiniert das Widerspiegeln mit dem Umformulieren des Gesagten.)	Azubi: „Sie werden mir jetzt sicherlich einen Lernplan in die Hand drücken, den ich dann einhalten soll, und werden mir sagen, dass ich bis zur Klausur täglich zwei Stunden lernen soll. Von solchen Ratschlägen werde ich immer so entmutigt!“ Ausbilder: „Wenn ich Ihnen vorschreibe, wie Sie lernen sollen, dann würde Sie das noch mehr lähmen. Das ist paradox, nicht wahr? Wenn Sie den Eindruck haben, etwas tun zu müssen, dann hindert Sie das daran, das zu tun, was Sie tun wollen.“
Betonung der persönlichen Wahlfreiheit	Azubi: „Was wäre, wenn ich Ihnen sagen würde, dass ich gerne in allerletzter Minute mit dem Lernen beginne und nicht damit aufhören will?“ Ausbilder: „Sie sind ein freier Mensch und entscheiden selbst, wann und wie Sie lernen wollen. Ich kann Ihnen diese Entscheidung nicht abnehmen, selbst wenn ich es wollte.“

Methoden	Beispiele
Der Position des Auszubildenden zur Seite treten (Bei dieser Intervention handelt es sich um eine Sonderform des empathisch überzogenen Widerspiegelns.)	Azubi: „Ich glaube, Ihre Empfehlungen und Lerntipps werden mir auch nichts nutzen.“ Ausbilder: „Es ist durchaus möglich, dass meine Lerntipps Ihnen nicht helfen werden. Deshalb ist es vielleicht besser, es gar nicht erst zu versuchen. Was meinen Sie dazu?“

Tab. 2: Acht Methoden zum Umgang mit Widerstand (mit Beispielen; nach [1], S. 141 ff.)

6. Methoden zur Förderung der Änderungszuversicht

Confidence talk

Miller und Rollnick benutzen das Wort „Zuversicht“, um zu beschreiben, inwieweit eine Person sich zu einer Veränderung fähig fühlt. Ein Auszubildender kann „unmotiviert“ sein, weil er zwar von der Dringlichkeit einer Verhaltensänderung überzeugt ist, aber die Zuversicht, diese auch zu erreichen, ist gering. Miller und Rollnick unterscheiden acht Methoden zur Förderung der Änderungszuversicht (siehe Tab. 3). Maßnahmen, die dazu dienen, die Zuversicht hinsichtlich einer Veränderung zu stärken, werden im Jargon der motivierenden Gesprächsführung als „confidence talk“ bezeichnet. Hierbei handelt es sich um eine Art von „change talk“.

Methoden	Beispiele
Offene Fragen stellen (die die Änderungsfähigkeit des Auszubildenden hervorrufen)	„Was stimmt Sie optimistisch, mit dem rechtzeitigen Lernen zu beginnen? Was sind die ersten Schritte? Auf welche Schwierigkeiten werden Sie bei der Umsetzung der ersten Schritte stoßen und wie gehen Sie damit um?“
Zuversichtsskala	„Auf einer Skala von 0 (gar nicht zuversichtlich) bis 10 (sehr zuversichtlich): Wie zuversichtlich sind Sie, mit dem rechtzeitigen Lernen zu beginnen? Wie kommt es, dass Sie sich bei Wert . . . und zum Beispiel nicht bei Wert . . . eingeordnet haben? Was müsste passieren, damit Sie sich von . . . auf . . . einordnen?“

Methoden	Beispiele
Frühere Erfolge besprechen	„Wann in der Vergangenheit haben Sie beispielsweise eine Gewohnheit verändert? Wie haben Sie das gemacht? Was gab es für Blockaden und wie haben Sie diese überwunden?“
Persönliche Stärken und Möglichkeiten der Unterstützung ansprechen	„Welche Stärken haben Sie, die Ihnen helfen können, Ihr Lernverhalten umzustellen? Wer könnte Sie dabei unterstützen? Wie würde diese Unterstützung aussehen?“
Brainstorming	„Wenn Sie einmal alle Ideen – so abwegig sie auf den ersten Blick auch erscheinen mögen – aussprechen, was Ihnen eine Umstellung Ihres Lernverhaltens erleichtern würde: Was fällt Ihnen alles dazu ein?“ Nachdem die Sammlung (vorübergehend) abgeschlossen ist, könnte die Frage erfolgen: „Welche dieser Ideen erscheinen Ihnen annehmbar oder Erfolg versprechend?“
Weitergabe von Informationen und Empfehlungen (Der Ausbilder zeigt einige mögliche Wege der Veränderung auf, ohne jedoch dabei in die Falle zu tappen, so für die Veränderung zu plädieren, dass der Auszubildende indirekt gezwungen ist, gute Gründe zu nennen, weshalb die aufgezeigten Wege nicht funktionieren können.)	„Einige Auszubildende haben folgenden Weg eingeschlagen . . . Andere wiederum haben . . . Wichtig ist, dass Sie herausfinden, welcher Weg für Sie der richtige ist. Was meinen Sie, welches Vorgehen Ihnen am meisten gerecht wird?“
Umformulieren (Der Ausbilder hilft dem Auszubildenden, seine bisherigen Versuche als Schritte auf dem Weg zum Ziel hin zu definieren.)	Azubi: „Ich habe schon mehrmals versucht, mit dem rechtzeitigen Lernen zu beginnen, und bin immer wieder gescheitert.“ Ausbilder: „Diese Versuche haben nicht den vollen Erfolg gebracht. Für was waren diese Versuche gut? Welchen Nutzen können Sie daraus ziehen?“

Methoden	Beispiele
„Angenommen, dass . . .“ (Der Ausbilder lädt den Auszubildenden dazu ein, einmal so zu tun, als ob er das Ziel bereits erreicht hätte.)	„Angenommen, Sie haben es geschafft, Ihr Lernverhalten umzustellen, und schauen auf den Weg zu diesem Erfolg zurück. Was hat den Ausschlag gegeben, dass Sie es geschafft haben? Wie haben Sie das hinbekommen?“

Tab. 3: Acht Methoden zur Förderung der Änderungszuversicht (mit Beispielen; nach [1], S. 158 ff.)

7. Zentrale Aussagen des Auszubildenden zusammenfassen

Verstärken und ermutigen

Sowohl zu Beginn als auch im Verlauf der motivierenden Gesprächsführung kann ein Ausbilder die Äußerungen eines Auszubildenden zusammenfassen. Solche gelegentlichen Zusammenfassungen verstärken das Gesagte, signalisieren, dass der Ausbilder aufmerksam zuhört und ermutigen den Auszubildenden, mit seinen Äußerungen fortzufahren. Weiterhin dient diese Methode dazu, dass der Auszubildende immer wieder das Für und Wider einer Veränderung abwägt, um auf diese Weise die innere Auseinandersetzung mit der eigenen Ambivalenz „am Köcheln zu halten“.

Ein Beispiel für die motivierende Gesprächsführung

Der folgende zusammengefasste Ausschnitt aus einem längeren Dialog veranschaulicht, wie ein Ausbilder das Konzept der motivierenden Gesprächsführung nutzen kann, um einen Auszubildenden dazu einzuladen, über sein bisheriges Lernverhalten nachzudenken und es gegebenenfalls zu ändern.

Ausbilder: „Ich hatte Ihnen ja bereits angekündigt, dass ich mit Ihnen über Ihr Lernverhalten sprechen möchte . . .“

Auszubildender: „. . . das leidige Thema . . . meine Eltern liegen mir damit auch immer in den Ohren . . .“

Ausbilder: „. . . sozusagen ein Dauerbrenner . . . und jetzt komme ich auch noch damit . . . ist nicht schön, wenn die anderen immer den Finger in die Wunde legen . . .“

Auszubildender: „. . . allerdings . . .“

Ausbilder: „Darf ich Ihnen trotzdem eine Frage dazu stellen? . . . Ich würde gerne wissen, wie wichtig Ihnen das rechtzeitige Lernen eigentlich ist . . . und ich würde es gerne ganz genau wissen . . . schauen Sie bitte einmal hier: Was würden Sie sagen? Wie wichtig ist es Ihnen, rechtzeitig mit dem Lernen anzufangen? Wenn unwichtig eine 0 wäre und sehr wichtig eine 10 . . . Wo stehen Sie im Moment?“

Auszubildender: „. . . vielleicht eine 3 . . .“

Ausbilder: „. . . andere Dinge sind im Moment wichtiger . . .“

Auszubildender: „. . . ich hab’ genug um die Ohren und auch noch andere Interessen . . .“

Ausbilder: „. . . andererseits haben Sie aber auch keine 0 angekreuzt . . . es ist Ihnen also nicht völlig unwichtig . . . Warum haben Sie keine 0 angekreuzt?“

Auszubildender: „. . . wie gesagt, meine Eltern lassen nicht locker . . . die versuchen immer wieder, mich zum rechtzeitigen Lernen zu überreden . . .“

Ausbilder: „. . . Ihre Lieben sind ziemlich hartnäckig . . .“

Auszubildender: „. . . die machen sich Sorgen um meine berufliche Zukunft . . . haben sie ja auch recht . . . ich merke schon, dass meine Leistungen durch mein Last-Minute-Lernen nicht besser werden . . .“

Ausbilder: „. . . ein paar zusätzliche Stunden würden entlasten . . .“

Auszubildender: „. . . ja, sicher . . .“

Ausbilder: „. . . Ihre Eltern machen sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft, Ihre Leistungen werden durch Ihr derzeitiges Lernverhalten nicht besser . . . Was noch? Warum ist es Ihnen nicht völlig unwichtig, rechtzeitig mit dem Lernen zu beginnen?“

Auszubildender: „. . . na ja, ich gerate schon schnell in Stress, wenn ich mich so kurzfristig auf eine Klausur vorbereite . . .“

Ausbilder: „. . . Ihnen läuft die Zeit davon und Sie kommen unter Druck . . .“

Auszubildender: „. . . vor einer Klausur komme ich ganz schön ins Schwitzen . . .“

Ausbilder: „. . . dann können wir vielleicht mal einen Blick in die Zukunft wagen und über ein anderes Lernverhalten nachdenken . . . einverstanden?

Auszubildender: „. . . das sollten wir wohl machen . . .“

Das Entwickeln und Vereinbaren eines Veränderungsplans innerhalb der motivierenden Gesprächsführung

Während in der ersten Phase der motivierenden Gesprächsführung die Förderung der intrinsischen Motivation eines Auszubildenden für eine Verhaltensänderung im Fokus steht, geht es in der zweiten Phase um das Erarbeiten und Vereinbaren eines persönlich verbindlichen Veränderungsplans.

Wie soll es weitergehen?

Zu Beginn dieser Phase fasst der Ausbilder die Ergebnisse aus der ersten Phase zusammen und gibt dabei die zentralen Überlegungen des Auszubildenden, was für eine Änderung spricht und was ihn zuversichtlich stimmt, diese auch vollziehen zu können, wieder. Nachdem der Auszubildende bestätigt hat, dass die Zusammenfassung des Ausbilders korrekt ist, erfolgt die „Schlüsselfrage“: „Wie soll es aus Ihrer Sicht weitergehen?“ Die Antworten des Auszubildenden bilden die Grundlage dafür, das Ziel der Verhaltensänderung, den Weg dorthin, einen konkreten Plan und die Selbstverpflichtung auf diesen Plan zu erarbeiten.

Auszubildender setzt sich selbst Ziele

Die Überzeugung dieser MI-Phase besteht darin, Veränderungsziele in einem gleichberechtigten Dialog zusammen mit dem Auszubildenden zu erarbeiten, anstatt ihm Ziele vorzusetzen. Letzten Endes sollte das Ziel verfolgt werden, das sich der Auszubildende selbst setzt. Selbstverständlich können Sie als Ausbilder mit Erlaubnis des Auszubildenden zusätzliche Ziele empfehlen, die Sie für das Wohlergehen des Auszubildenden und den Veränderungsprozess für wichtig halten. Aber ob der Auszubildende diese annimmt oder ablehnt, liegt in seinem Ermessen. Sollten Sie dennoch auf die Annahme Ihrer Empfehlungen bestehen, können Sie davon ausgehen, dass Ihr Auszubildender eher mit Widerstand als mit Zustimmung reagiert. Miller und Rollnick betonen in diesem Zusammenhang: „Es macht wenig Sinn, Phase 1 im Stil der motivierenden Gesprächsführung durchzuführen, um

dann in Phase 2 die Person durch einen vorschreibenden Stil zu entfremden“ ([1], S. 184). Sie halten es für besser, eine gute Beziehung aufrechtzuerhalten und mit dem Ziel anzufangen, das für den Auszubildenden im Moment die höchste Priorität hat. Das Angebot, das ursprüngliche Ziel um weitere Ziele zu ergänzen, können Sie später immer noch unterbreiten.

Vorwegnahme der Zielerreichung

Das Abwägen zwischen verschiedenen Zielen kann durch eine gedankliche Vorwegnahme der Zielerreichung gefördert werden. Zum Beispiel: „Was wäre gut daran, wenn Sie rechtzeitig mit dem Lernen beginnen würden?“ Oder: „Was würde sich in Ihrer Berufsausbildung ändern, wenn Sie das Last-Minute-Lernen völlig aufgäben?“

Grobe Wegmarkierung

Sind die Ziele des Auszubildenden erst einmal geklärt, geht es um die Frage, auf welchem Weg er diese erreichen kann. Hier ist die grobe Wegmarkierung gemeint: Glaubt der Auszubildende, eine Verhaltensänderung aus eigenen Kräften heraus oder mit Unterstützung anderer Personen schaffen zu können? Auch bei diesen Fragen sollten Sie als Ausbilder nicht den vermeintlich richtigen Weg vorgeben. Ihre Aufgabe besteht vielmehr darin, die Vorstellungen Ihres Auszubildenden über den ihm angemessen erscheinenden Weg zu erfragen und ihn dabei zu unterstützen, diesen zu präzisieren. Bei Bedarf können Sie über alternative Möglichkeiten informieren und die Vor- und Nachteile vermitteln, die es in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen gilt, um eine Entscheidung zu ermöglichen, „hinter der der Auszubildende steht“.

Zurückhaltung mit eigener Meinung

Wie in allen Phasen der motivierenden Gesprächsführung sollten auch in dieser eigene Meinungen oder Empfehlungen mit Zurückhaltung und ohne Besserwisserei eingebracht werden. Zuallererst sollten stets die Ideen des Auszubildenden eingeholt werden. Sinnvoll ist es zudem, angebotene Optionen zu relativieren. Zum Beispiel: „Es gibt keinen Weg, der für alle Auszubildenden richtig ist. Ich kann Ihnen – wenn Sie möchten – sagen, was andere mit Erfolg gemacht haben, und Sie können prüfen, welcher Weg für Sie am besten passt.“

Veränderungsplan erstellen

In dieser Phase wird Schritt für Schritt ein Veränderungsplan erstellt, in dem die Eckdaten und das genaue Vorgehen fest-

gelegt werden. Ein derartiger Plan kann wie in Abb. 1 schriftlich fixiert werden.

Die wichtigsten Gründe, warum ich diese Veränderung umsetzen will:	
Die wichtigsten Ziele für mich selbst bei dieser Veränderung sind:	
Um meine Ziele zu erreichen, werde ich Folgendes tun:	
Spezifische Tätigkeit	Wann?
Andere Personen, die mir bei dieser Veränderung helfen können:	
Person	Mögliche Hilfe
Mögliche Hindernisse und wie ich sie überwinden könnte:	
Hindernis	Mögliche Lösung
Ich weiß, dass mein Plan erfolgreich ist, wenn folgende Ergebnisse eintreten:	

Abb. 1: Arbeitsblatt Veränderungsplan ([1], S. 187)

Innere Zustimmung zum Vorgehen

Abschließend empfehlen Miller und Rollnick, sich die Zustimmung des Auszubildenden zu dem erarbeiteten Ergebnis einzuholen: „Ist es das, was Sie tun möchten?“ Unter Umständen können anschließend gleich die ersten Schritte der Umsetzung erfolgen. Wichtig ist, dass sich der Auszubildende bei alledem nicht genötigt fühlt. Gegebenenfalls bekommt er genügend Zeit, um noch einmal über das weitere Vorgehen nachzudenken. Die innere Zustimmung zum Vorgehen kann dadurch gefestigt werden, dass der Auszubildende mit anderen über seinen Plan spricht.

Zusammenfassung

Die motivierende Gesprächsführung wurde zunächst in Abgrenzung zu herkömmlichen – zumeist konfrontativen – Methoden der Behandlung alkoholabhängiger Patienten entwickelt. In den vergangenen Jahren wurde das Konzept jedoch zunehmend auch auf andere Bereiche übertragen. Das zugleich personenbezogene und direktive Vorgehen zielt auf das Auflösen einer Ambivalenz und das Fördern der Eigenmotivation zu einer Verhaltensänderung ab.

Zwei Phasen

Vorausgesetzt, dass dieser Prozess gelingt, durchläuft er in aller Regel zwei Phasen: In der ersten Phase erfolgt der Aufbau der intrinsischen Motivation für die Veränderung. Die zweite Phase umfasst die Verstärkung der Selbstverpflichtung zur Veränderung und die Entwicklung eines Plans, diese umzusetzen. Sinnbildlich formuliert: Während die erste Phase einem Bergaufstieg gleicht, der unter Umständen mühsam Schritt für Schritt erfolgt, ist die zweite Phase vergleichbar mit einer Skiabfahrt, die auf der anderen Seite des Gipfels stattfindet. Die einzige Herausforderung, die sich dabei stellt, ist, die Buckel, Bäume und Klippen zu vermeiden.

Die erfolgreiche Anwendung des Verfahrens setzt neben dem Wissen der theoretischen Grundlagen ein gewisses Maß an sozialer und methodischer Kompetenz voraus. Das Lesen des Standardwerkes „Motivierende Gesprächsführung“ von Miller und Rollnick, eine Fortbildung in dem gleichnamigen Verfahren sowie ein fortlaufendes Coaching und/oder ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch unter Kollegen dürften sicherlich das Erlernen der Methode erleichtern.

Der Geist der motivierenden Gesprächsführung		
Ziele von MI	*Prinzipien der Interventionen von MI*	*Methoden von MI*
● Förderung der Veränderungsmotivation in der 1. Phase des MI ● Festlegung von Zielen, Weg und konkretem Plan der Veränderung in der 2. Phase des MI	● Empathie ausdrücken ● Diskrepanzen entwickeln ● Widerstand umlenken ● Selbstwirksamkeit fördern	● Offene Fragen stellen ● Aktives Zuhören ● Verhalten und Äußerungen des Auszubildenden würdigen ● Methoden zur Förderung von „change talk“ ● Methoden des Umgangs mit Widerstand ● Methoden zur Förderung der Änderungszuversicht ● Zentrale Aussagen des Auszubildenden zusammenfassen

Tab. 4: Übersicht über die Bestandteile der motivierenden Gesprächsführung

Literatur:

[1] Miller, W. R. /S. Rollnick: Motivierende Gesprächsführung, 3. unveränderte Aufl., Freiburg im Breisgau 2009

Internetadresse:

Informationen über MI im deutschsprachigen Raum finden Sie unter www.motivational-interview.de und im englischsprachigen Raum unter www.motivationalinterview.org.

Fortbildung in MI:

Informationen über Möglichkeiten der Fortbildung in motivierender Gesprächsführung finden Sie zum Beispiel unter www.motivational-interview.de.