

Ulrich Kuhnt, Angelika Fiedler, Hans-Jürgen Haak

Motivierende Gesprächsförderung für Rückenschullehrer



Motivierende Gesprächsführung

In den vergangenen Jahren formulierte die Konföderation der deutschen Rückenschulen (KddR) die zwei übergeordneten Leitziele „Förderung der Rückengesundheit und Prävention der Chronifizierung von Rückenbeschwerden“ (KddR 2006). Nach dem Konzept der Neuen Rückenschule sollen die Teilnehmer dazu befähigt werden, ihren Rücken gesund zu erhalten, mit Schmerzen kompetent umzugehen und sie möglichst nicht chronifizieren zu lassen. Menschen sind rückengesund, „wenn sie in Bezug auf ihr Wissen, ihre Einstellung und ihre individuelle Handlungsfähigkeit zur Führung eines gesundheitsförderlichen aktiven Lebensstils befähigt sind.“ (KddR 2006)

In diesen Zielen drücken sich der Wunsch und die Erwartung nach Verhaltensänderungen bei den Teilnehmern aus. Rückenunfreundliche Verhaltensweisen, wie z. B. körperliche Inaktivität, Dramatisieren von Rückenbeschwerden oder fehlende Stressvermeidungsstrategien, sollen durch das Rückenschulprogramm in rückenfreundliche Verhaltensweisen umgewandelt werden.

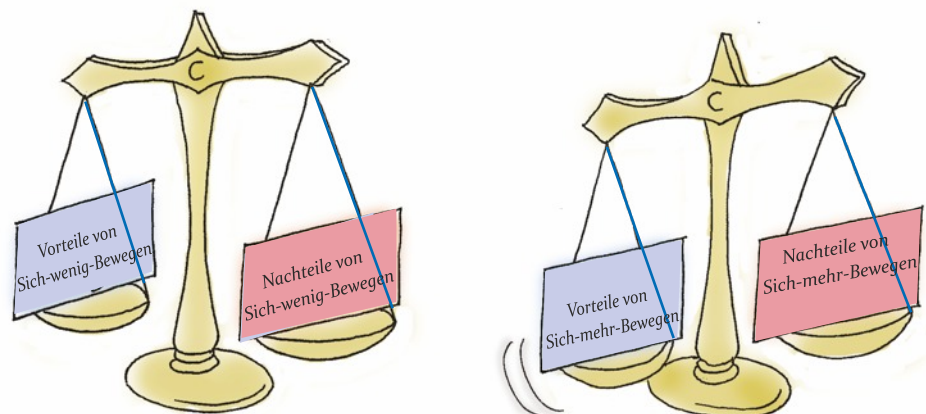
Auf dem Papier lesen sich die Ziele der Neuen Rückenschule wirklich gut, aber die täglichen Praxiserfahrungen zeigen deutlich, wie mühsam und frustrierend es für Rückenschullehrer sein kann, Personen zu einem rückenfreundlichen Verhalten zu führen. So zeigen die eigenen Erfahrungen, dass Teilnehmer auch nach mehreren Rückenschulkursen ihr Auto am liebsten direkt vor der Turnhalle parken und der Autositz keineswegs rückenfreundlich eingestellt ist. Die Diskrepanz zwischen dem Gesundheitswissen und dem Gesundheitsverhalten ist so groß, dass für Rückenschullehrer die Verhaltensänderung der Teilnehmer höchste Priorität bekommen sollte. In der Säule vom März 2008 wurden in dem Beitrag „Wie erreichen Rückenschullehrer bei ihren Teilnehmern Verhaltensveränderungen“ allgemeine Grundlagen unterschiedlicher Modelle aus der Gesundheitspsychologie dargestellt. Der vorliegende Beitrag knüpft an diese Aussagen an und stellt die Methode der Motivierenden Gesprächsführung für Rückenschullehrer praxisorientiert dar. Laut der Neuen Rückenschule wird der Rückenschullehrer eher in der Rolle als Moderator oder Coach gesehen. So bestehen seine Methoden nicht nur aus Gruppenanleitungen und Gruppengesprächen, sondern er führt, insbesondere in der betrieblichen Rückenschule, mit den Teilnehmern individuelle Beratungsgespräche. Wichtigstes Ziel dieser Gespräche sind rückenfreundliche Verhaltensänderungen. Die Methode der motivierenden Gesprächsführung beschreibt einen möglichen Weg, auf dem Personen zu Verhaltensänderungen geführt werden können.

Die Rückenschullehrer, die sich mit diesem Ansatz bisher noch nicht beschäftigt haben, sollten nicht den Anspruch an sich haben, alle Aspekte dieser Methode sofort in die Praxis umsetzen zu können. Die Motivierende Gesprächsführung ist eine Kommunikationstechnik, die wie eine neue Fremdsprache erlernt werden kann. Es ist empfehlenswert, sich die Grundlagen dieser erfolgreichen Methode in einem speziellen Seminar anzueignen.

Definition und Ziele der Motivierenden Gesprächsführung

Motivierende Gesprächsführung (*Motivational Interviewing – MI*) wurde ursprünglich 1991 von den Psychologen William R. Miller (USA) und Stephen Rollnick (Wales) auf der Grundlage der klientenzentrierten Gesprächsführung (Rogers 1959) zur Beratung für Menschen mit Suchtproblemen entwickelt. (Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in diesem Beitrag für die Motivierende Gesprächsführung die Abkürzung MI verwendet.)

Inzwischen wird MI auch im Bereich der psychotherapeutischen Arbeit, in allgemeiner medizinischer Behandlung, in der Gesundheitsförderung oder der Sozialarbeit angewandt. Die „ginko-Stiftung für Prävention“ hat zentrale Elemente von MI unter dem Namen MOVE für unterschiedliche Zielgruppen entwickelt, so z.B. motivierende Kurzinterventionen bei Drogen konsumierenden Jugendlichen oder schwer erreichbaren Eltern. Miller und Rollnick definieren MI als eine klienten- und personenzentrierte Methode, die sich schwerpunktmäßig auf die gegenwärtigen Interessen und Sorgen der Person konzentriert. MI geht von der Annahme aus, dass Menschen nicht änderungsresistent, sondern ambivalent sind. Um den Begriff „Ambivalenz“ näher zu beschreiben, bedienen sich Miller und Rollnick dem Bild einer Waage, die aus zwei Waagschalen besteht: Auf jeder Waagschale befinden sich zwei Arten von Gewichten. In die eine werden die erlebten Vorteile eines Verhaltens und die erwarteten Nachteile einer Verhaltensänderung gelegt – in die andere die erlebten Nachteile und die erwarteten Vorteile einer Änderung (vgl. Tabelle S. 12). Zentrale Aufgabe von MI ist es, die im Menschen vorhandene intrinsische Motivation zur Verhaltensänderung durch Herausarbeiten und Auflösen von Ambivalenzen auszubauen. Die Methode unter-



Entscheidungswaage am Beispiel der körperlichen Aktivität

<i>Körperliche Inaktivität wie bisher</i>		<i>Steigerung der körperlichen Aktivität</i>	
Vorteile	Nachteile	Vorteile	Nachteile
- keine Anstrengung - Geld und Zeit sparen	- geringe Fitness - Tendenz zur Gewichtszunahme - erhöhtes Krankheitsrisiko - kein Stressabbau	- bessere Fitness - besseres Aussehen - weniger Rückenbeschwerden	- es kostet Überwindung - es kostet Zeit und Geld

Ambivalenz am Beispiel der körperlichen Aktivität

stützt dabei das „Nachdenken über eine Änderung“ und die „Entscheidung für eine Änderung“. Besonders gewürdigt wird dabei die Tatsache, dass es gute Gründe für, aber auch solche gegen eine Verhaltensänderung gibt. Diese Würdigung ist notwendig, damit die Person zum Fürsprecher der eigenen Veränderung werden kann.

MI ist „eher eine Methode der Kommunikation als eine Ansammlung von Techniken. Sie ist keine Trickkiste, um Menschen dazu zu bewegen, etwas zu tun, was sie nicht tun wollen. Es handelt sich nicht um etwas, was man Menschen antut, sondern eher um eine bestimmte Art und Weise, mit anderen Menschen zusammen und für sie da zu sein – ein Verständnis von Kommunikation, das Veränderung auf eine natürliche Weise hervorruft und fördert“ (Miller 2004).

Die „Philosophie“ von MI

Der Schwerpunkt von MI liegt weniger auf den Techniken der Gesprächsführung, sondern eher auf dem ihr zu Grunde liegendem Geist, also der inneren Haltung und dem Menschenbild des Rückenschullehrers. Wie er über den Gesprächsprozess denkt und ihn versteht, ist von größter Bedeutung für den Verlauf eines Gespräches. Folgende Hinweise erläutern die „Philosophie“ von MI:

- Die Beziehung zwischen Teilnehmer und Rückenschullehrer gleicht mehr einer Partnerschaft oder Begleitung als einem Experten-Empfänger-Verhältnis. Die Methode zieht es vor, sich um verstehen zu bemühen, anstatt zu ermahnen und zu unterstützen, anstatt zu überreden oder zu argumentieren. Der Kontakt findet auf Augenhöhe statt.
- Die Motivation zu einer Verhaltensänderung geht vom Teilnehmer aus und wird ihm nicht von außen auferlegt. Somit wird angenommen, dass Ressourcen und Motivation zur Veränderung im Teilnehmer selbst (intrinsisch) vorhanden sind. Die Verantwortung für eine Veränderung liegt beim Teilnehmer und er hat jederzeit die Freiheit, einen Rat anzunehmen oder auch nicht.

- Es ist besonders hilfreich, sowohl die Wichtigkeit einer Veränderung des Verhaltens zu beleuchten als auch Zuversicht zu vermitteln. So kommt es vor, dass Personen rückengerechte Verhaltensweisen für ihre Gesundheit als wichtig einschätzen, aber gleichzeitig die Zuversicht, die angestrebte Veränderung auch erreichen zu können, sehr gering ist. Hier gilt es, die Zuversicht zu stärken. Wenn die angestrebte Veränderung eine hohe Wichtigkeit hat und beim Teilnehmer eine feste Zuversicht besteht, ist das eine gute Basis für den Aufbau einer stabilen Motivation.
- Es ist die Aufgabe des Teilnehmers und nicht des Rückenschullehrers, die Ambivalenz des Teilnehmers zu artikulieren und aufzulösen. Wird MI richtig durchgeführt, so formuliert der Teilnehmer die Argumente für Verhaltensänderung.
- Der Rückenschullehrer reagiert auf eine vom Teilnehmer formulierte Ambivalenz, indem er das zu Grunde liegende „Hin-und-Hergerissensein“ als Problem würdigt. Ambivalenz zeigt an, dass eine Motivation noch instabil ist. Kann der Teilnehmer die Ambivalenz offen ansprechen, hat er die Möglichkeit, das Für und Wider abzuwägen und selbstmotivierende Aussagen zu formulieren. So wird die Motivation stabiler.
- Direkte Überzeugungsversuche (Ratschläge) sind keine wirksame Methode zur Auflösung von Ambivalenz. Falls sie in Ausnahmefällen als unvermeidbar erscheinen, so ist es wichtig, dass der Rückenschullehrer Ratschläge und seine eigene Meinung klar als solche formuliert und nicht als objektive Tatsache darstellt.
- Die Bereitschaft zur Veränderung ist nicht etwa ein Persönlichkeitsmerkmal des Teilnehmers, sondern ein sich entwickelnder Prozess während des Gesprächs oder der Gespräche.

Ein besonderes Augenmerk liegt bei MI auf dem Erkennen und Reflektieren von „Change-Talk“. Darunter sind sogenannte selbst motivierende Äußerungen zu verstehen, mit denen Teilnehmer ihre Fähigkeit, Bereitschaft,

Gründe und Wünsche für eine Verhaltensänderung ausdrücken. (Frick 2010)

Der Rückenschullehrer reagiert in einer bestimmten Weise auf „Change-Talk“, um diesen zu verstärken, und auf Widerstand, um ihn zu mindern. Beide Methoden dienen dazu, die Ambivalenz aufzulösen und eine Verhaltensänderung zu fördern. Somit verhalten sich „Change-Talk“ (=Konsonanz) und „Widerstand“ (=Dissonanz) wie zwei Seiten einer Medaille.

Prinzipien der Motivierenden Gesprächsführung

Die praktische Anwendung von MI basiert auf vier Prinzipien:

Prinzip 1: Empathie ausdrücken

Empathie ist die Bereitschaft und Fähigkeit, sich in die Einstellungen/Empfindungen anderer Menschen einzufühlen. Der Rückenschullehrer versucht die Gefühle, Sichtweisen und Standpunkte seiner Teilnehmer zu verstehen, ohne sie zu bewerten, zu kritisieren, Schuld zuzuweisen oder gar ins Lächerliche zu ziehen. Er erreicht dies, indem er sich ganz auf die Rolle, die Perspektive des Teilnehmers einlässt, er „schlüpft“ sozusagen in dessen Haut, sieht die Welt durch seine Augen und nimmt dabei sich und seine eigenen Gefühle heraus. Durch aktives Zuhören und interessiertes Nachfragen nach Hintergründen, Gefühlen und Bedürfnissen kann Empathie ausgedrückt werden.

Empathie ausdrücken ist dabei nicht gleichzusetzen mit „einverstanden sein“ oder „billigen“. Der Rückenschullehrer kann verstehen, dass der Teilnehmer seine Übungen viel zu selten macht, wenngleich er weiß, dass es für eine



Empathie ausdrücken – einfühlen in den Teilnehmer



Argumentieren und appellieren vermeiden

Stabilisierung der Rückenmuskulatur so nicht reicht. Es geht vielmehr um das wertfreie Erkennen und Verstehen des anderen. Was treibt ihn an? Welche Beweggründe gibt es, sich so zu verhalten, wie er es tut? Was kann ihn motivieren, dies zu verändern? Doch Empathie „schielt“ nicht schon auf Veränderung. Sie will zunächst Kontakt aufbauen. Ein guter Kontakt ist die Basis für ein „Arbeitsbündnis“. Bei diesem Arbeitsbündnis bleibt der Teilnehmer der Kapitän seines Bootes, der Rückenschullehrer kann ihn (vom Land aus) unterstützen, Segeln muss der Kapitän allein (Entscheidungsfreiheit).

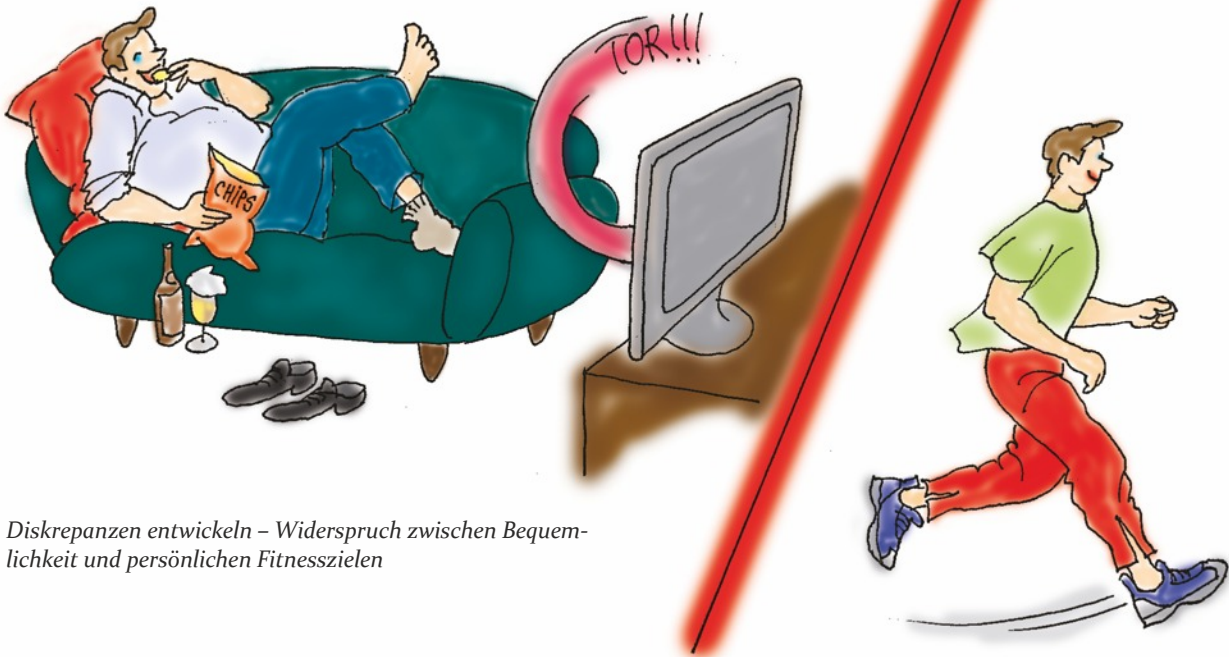
Die Grundhaltung der empathischen Kommunikation wird während des ganzen Prozesses von MI angewendet.

Prinzip 2: Diskrepanzen entwickeln

Das zweite Prinzip von MI ist die Spiegelung einer durch den Rückenschullehrer wahrgenommenen Diskrepanz zwischen dem gegenwärtigen Verhalten des Teilnehmers und seinen grundsätzlichen Zielen und Werten. Dieses Prinzip steht der Theorie der kognitiven Dissonanz von Festinger (1957) konzeptionell sehr nahe.

Beispiele für Diskrepanzen:

- Ein Maurer muss zum Verdienst seines Lebensunterhaltes noch mindestens zehn Jahre arbeitsfähig bleiben. Trotzdem weigert er sich, die Hebe-Trage-Hilfen einzusetzen. Das Gesundheitsrisiko von schwerem Heben und Tragen ist ihm bekannt.
- Ein Ingenieur möchte in wenigen Tagen seine Projektarbeit abschließen. Durch seine monotone Sitzhaltung bekommt er Kopfschmerzen und Rückenverspannungen. Obwohl sein Arbeitsplatz ein dynamisches Arbeiten zulässt, benutzt er die Höhenverstellung seines Arbeitstisches nicht.



Diskrepanzen entwickeln – Widerspruch zwischen Bequemlichkeit und persönlichen Fitnesszielen

- Ein Bäckermeister möchte in fünf Jahren seinen Betrieb an den Sohn übergeben. Seit einigen Monaten leidet der Bäckermeister an depressiven Stimmungen und er befürchtet, seinen Betrieb nicht mehr allzu lange führen zu können. Die Krankenkasse hat ihm die Teilnahme an einem Entspannungskurs angeboten, doch er weigert sich vehement, diesen Kurs zu besuchen.

Aufgabe des Rückenschullehrers ist es, die Diskrepanzen, die der Teilnehmer in sich trägt, diesem bewusst zu machen, gleichsam „vorzulegen“, nicht als Vorwurf, nicht überführend, sondern als verwirrende Gegensätzlichkeit. Dieses direktive MI-Element kann/soll bei dem Teilnehmenden die Notwendigkeit auslösen, sich vor dem Rückenschullehrer, aber vor allem vor sich selbst zu erklären. Dieser wichtige Impuls in Richtung Verhaltensänderung kann dazu führen, dass der Teilnehmer selbst die Gründe für eine Veränderung formuliert und nicht der Rückenschullehrer. Teilnehmer lassen sich viel eher von dem überzeugen, was sie sich selbst sagen hören als von dem, was andere Personen ihnen sagen.

Argumentieren und Appellieren erzeugen beim Teilnehmer eher eine Abwehr- und Selbstschutzhaltung. In diesen Situationen beschäftigt er sich mehr mit dem Negativverhalten als mit der positiven Verhaltensänderung. Die negativen Wirkungen des Appellierens werden ausführlich in dem Kommunikationsmodell von Schulz von Thun (2009) beschrieben.

Prinzip 3: Widerstand umlenken

Widerstand entsteht in der Regel aus der Interaktion zwischen Teilnehmer und Rückenschullehrer. Er ist ein Anzeichen für eine Störung im Gespräch und signalisiert eine

abnehmende Bereitschaft zur Verhaltensänderung. Vielleicht hat der Rückenschullehrer eine Grenze überschritten, ist der Person zu nahe getreten oder hat für eine Verhaltensänderung argumentiert. Widerstand zeigt sich durch verschiedene Indikatoren im Gesprächsverhalten: „Argumentieren, abwerten, infrage stellen, bestreiten, offene Feindseligkeit, unterbrechen, Schuld zuweisen, ablehnen, bagatellisieren oder ignorieren und ablenken“ (Frick 2010).

Beispiele für Widerstand in der Rückenschule:

- „Sie können mir bei meinen Rückenschmerzen auch nicht mehr helfen, Sie kommen zehn Jahre zu spät“.
- „Ich kenne schon alle Rückenübungen, Sie können mir auf diesem Gebiet nichts Neues erzählen“.
- „Ich bewege mich am Arbeitsplatz genug und brauche keinen zusätzlichen Sport“.
- „Die Hebetchniken, die Sie hier zeigen, sind am Arbeitsplatz niemals umzusetzen“.
- „Rückenschmerzen gehören zum Leben dazu, da muss man gar nichts gegen machen“.
- „Wollen Sie mir etwa sagen, dass ich wegen meiner Rückenschmerzen zum Psychologen gehen muss?“
- „Meine Kinder halten mich genug auf Trab, da brauche ich keine Bewegung.“

Das Auftreten von Widerstand sollte immer zum Anlass genommen werden, das Gesprächs- und Interaktionsverhalten zu überdenken und gegebenenfalls zu ändern. Auch Fremdmotivation fördert Widerstand, wenn z. B ein Teilnehmer nicht ganz freiwillig von dem Vorgesetzten in einen betrieblichen Rückenschulkurs geschickt wird. Sobald der Rückenschullehrer den Widerstand im Gespräch bemerkt, gilt es in einer betont Widerstand umgehenden Weise zu reagieren. So empfiehlt es sich, in dieser Situation die zentrale Basisstrategie des MI das „Reflektie-



Widerstand umlenken – im Vergleich zu Tai Chi-Bewegungen

rende Zuhören“ anzuwenden. Reflexionen sind immer Statements des Gehörten (keine Fragen), mit einer ausgewählten Intonation. Das Stellen von Fragen kann beim Teilnehmer sehr leicht Erwartungsdruck erzeugen und dadurch den Widerstand vergrößern. Widerstand darf vom Rückenschullehrer nicht als mangelnde Motivation interpretiert werden, sondern als Hinweis auf unberücksichtigte, ambivalente Einstellungen. Es ist unter Umständen notwendig, zeitweise das „Tempo“ zu ändern, die Richtung neu zu justieren, sich auf vordergründige Nebenpfade zu begeben und gegebenenfalls die Expertenrolle zeitweise zu verlassen. Tempo und Richtung des Gesprächs bestimmt der Teilnehmer. Nur so gelingt die Wandlung vom beherrschenden Rückenschullehrer zum kreativen Veränderungsprozessbegleiter. Den Widerstand umzulenken, beinhaltet, den Teilnehmer aktiv in den Prozess der Problemlösung einzubinden. Der Betroffene selbst ist die beste Quelle für Antworten und Lösungen.

Prinzip 4: Selbstwirksamkeit fördern

Das Konzept der Selbstwirksamkeitserwartung wird in den Gesundheitswissenschaften ausführlich dargestellt



Selbstwirksamkeit fördern am Beispiel von Therabandübungen

*Beim aktiven
Zuhören
versteht der
Rückenschul-
lehrer die
Botschaft des
Teilnehmers*

(Bandura 1997; Schwarzer 2004) und es spielt auch für MI eine wichtige Rolle. Die Selbstwirksamkeit beschreibt die Überzeugung einer Person, fähig zu sein, bestimmte Handlungen erfolgreich auszuführen. Durch die empathische Grundhaltung des Rückenschullehrers soll beim Teilnehmer die Selbstwirksamkeitserwartung bzw. die Überzeugung, eine Verhaltensänderung selbst herbeiführen zu können, gestärkt werden. Dabei rücken seine besonderen Fähigkeiten, Stärken und sozialen Ressourcen ins Zentrum des Veränderungsprozesses.

Strategien der Motivierenden Gesprächsführung

Für den Rückenschullehrer ist es wichtig, bei seinen Teilnehmern sowohl „Change-Talk“ als auch „Widerstandsreaktionen“ zu erkennen. Im MI gibt es spezifische Methoden, auf diese Verhaltensweisen von Teilnehmern zu reagieren. Zu den Basisstrategien zählen:

Offene Fragen stellen

Eine offene Frage grenzt die Antwortmöglichkeiten des Teilnehmers nicht ein, sondern fordert ihn auf, sich inhaltlich oder persönlich zu beteiligen. Die Antwort kann also nicht „ja“ oder „nein“ lauten, sondern es sollte in einem oder mehreren Sätzen geantwortet werden. Durch gezielte Fragetechnik kann der Rückenschullehrer Empathie ausdrücken, Diskrepanzen aufdecken, Widerstand umlenken und Selbstwirksamkeit fördern.

Beispiele für offene Fragen:

- Wie haben Sie es geschafft, trotz Ihrer Rückenschmerzen körperlich aktiv zu bleiben?
- Welche Personen kennen Sie in Ihrem Bekanntenkreis, bei denen gymnastische Übungen die Rückenschmerzen lindern konnten?
- In welchen Situationen können Sie als Verkäuferin die unbequemen Schuhe ausziehen?
- Welche Tätigkeiten machen Ihnen im Garten besonders viel Spaß?



Aktives Zuhören – der Rückenschullehrer versucht zu verstehen, was der Teilnehmer mitteilen möchte.

- Welche Einstellmöglichkeiten des Autositzes hat Ihnen Ihr Verkäufer erklärt?

Aktives Zuhören/Reflektieren

Aktives Zuhören ist eine der wichtigsten und gleichzeitig schwierigsten Fertigkeiten in der motivierenden Gesprächsführung. Im Allgemeinen bedeutet Zuhören, einfach still zu sein und dem zuzuhören, was der Teilnehmer sagt (Gordon 1970). Beim aktiven Zuhören hat der Rückenschullehrer die Aufgabe, die Botschaft des Teilnehmers zu verstehen. „Menschen sagen nicht immer das, was sie meinen. Der Zuhörer muss die Worte richtig verstehen und dann deren Bedeutung entschlüsseln ... Ein aktiv Zuhörender formuliert das, was er als Bedeutung des Gesagten verstanden hat, und spiegelt es der Person in Form einer Aussage zurück.“ (Miller 2004)

An dieser Stelle soll darauf hingewiesen werden, dass hauptsächlich beim Entschlüsseln der Botschaft das Kommunikationsmodell von Schulz von Thun (2009) besonders hilfreich ist.

Die Kombination der Methoden und Sichtweisen des MI, des Transtheoretischen Modells (TTM) und des Kommunikationsmodells von Schulz von Thun bilden die theoretische und praktische Basis von MOVE.

Bestätigen der Teilnehmer

Hiermit ist gemeint, auf eine Äußerung oder Handlung ausdrücklich anerkennend zu reagieren und diese mit besonders deutlichem Verständnis zu würdigen.

Beispiele für Bestätigen:

- „Ich freue mich sehr, dass Sie heute trotz Ihrer derzeitigen hohen Arbeitsbelastung zu mir in den Kurs kommen.“
- Es ist ganz erstaunlich, wie gut Sie sich schon nach diesen wenigen Kursstunden entspannen können.“
- Ich finde es ganz fantastisch, dass Sie sich so spontan mit Ihrer Freundin zum Nordic-Walking verabredet haben.“

Zusammenfassen

Zusammenfassende Aussagen können Gesprächsthemen verbinden und bieten die Gelegenheit, das von dem Teilnehmer geäußerte „Change-Talk“ zu wiederholen. Zusammenfassungen verstärken, was gesagt wurde, zeigen, dass der Rückenschullehrer aufmerksam zugehört hat und ermutigen den Teilnehmer fortzufahren.

Beispiele für Zusammenfassung:

- „In der letzten Kursstunde haben Sie mir von Ihren Freizeitaktivitäten berichtet und nannten Wandern, Radfahren, Schwimmen und Tanzen.“
- „Ich finde es ganz erstaunlich, welche rückenfreundlichen Verhaltensweisen Sie bereits an Ihrem Arbeitsplatz umsetzen. Sie haben Ihren Bürostuhl dynamisch eingestellt, Sie arbeiten zwischendurch im Stehen und den Drucker haben Sie in den Flur gestellt. Welche Maßnahmen fallen Ihnen darüber hinaus noch ein?“

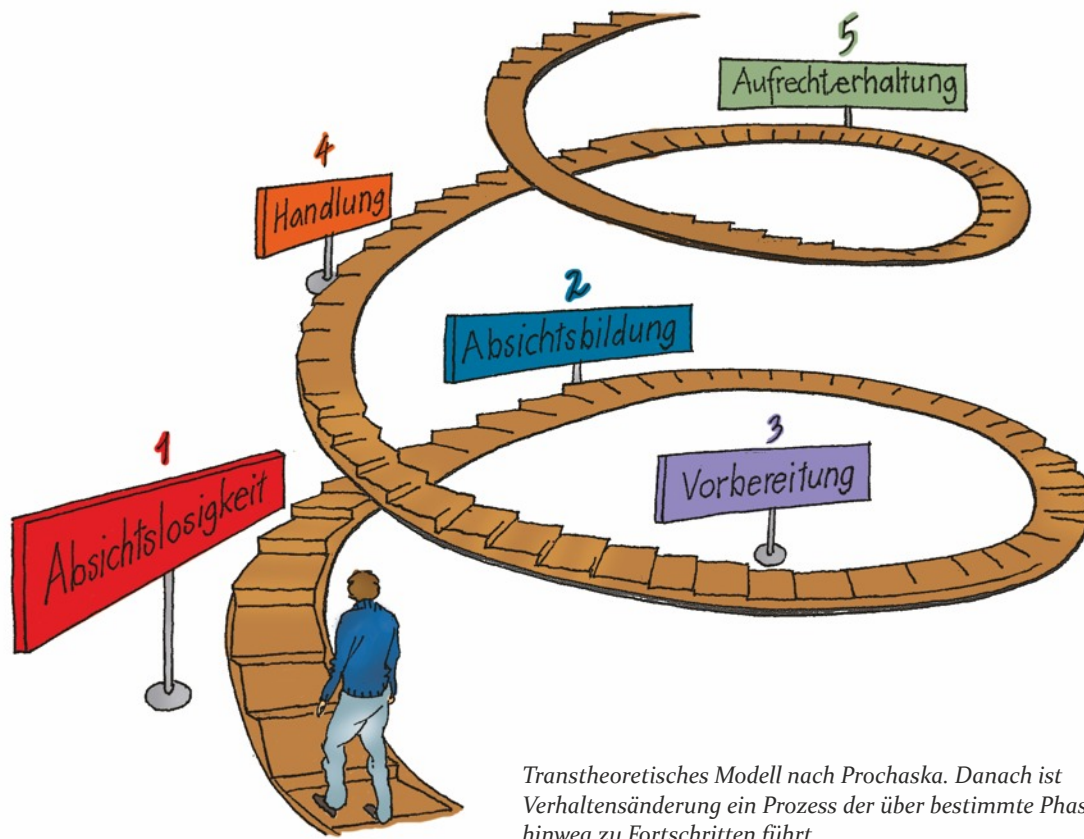
Change-Talk hervorrufen

Die fünfte Strategie beinhaltet die Entwicklung von Diskrepanzen und die Erkundung und Auflösung der Ambivalenzen. Die Strategien A–D können in die fünfte, dem Hervorrufen von Change-Talk, integriert werden. Rückenschullehrer können Change-Talk oder Veränderungssprache an vier unterschiedlichen Botschaften erkennen. Der Teilnehmer

- berichtet über Nachteile seines rückenunfreundlichen Verhaltens,
- erkennt die Vorteile der rückenfreundlichen Verhaltensweisen,
- zeigt sich zuversichtlich bzgl. von Verhaltensänderung,
- formuliert eine Veränderungsabsicht oder eine Selbstverpflichtung.

Die Selbstverpflichtung für Veränderungen verstärken

Miller und Rollnick unterscheiden in ihrem Modell zwei Phasen der motivierenden Gesprächsführung. Die erste Phase konzentriert sich auf den Aufbau intrinsischer Motivation für eine Veränderung (Change-Talk). In der zweiten Phase ist der Teilnehmer willens und fähig zu einer Veränderung und er befindet sich am Rande der Bereitschaft (Confidence-Talk).



Transtheoretisches Modell nach Prochaska. Danach ist Verhaltensänderung ein Prozess der über bestimmte Phasen hinweg zu Fortschritten führt.

- Anzeichen für Veränderungsbereitschaft sind z. B.
- Nachlassender Widerstand
 - Teilnehmer stellen weniger Fragen zur Problematik
 - Teilnehmer haben einen Entschluss zur Verhaltensänderung gefasst
 - Selbstmotivierende Äußerungen
 - Häufige Fragen zur Veränderung
 - Ausblick in die Zukunft

In der zweiten Phase entsteht ein Veränderungsplan. Dieser beinhaltet gemeinsam entwickelte Ziele, einen konkreten Handlungsplan und eine Selbstverpflichtung des Teilnehmers.

Auch wenn das Modell von Miller und Rollnick nur zwei Phasen der Verhaltensänderung formuliert, so kann eine große Nähe zum transtheoretischen Modell Prochaskas und DiCientes (1998) festgestellt werden.

Ausblick

MI findet seit der Entwicklung in den Achtzigerjahren mittlerweile große Verbreitung in vielen Bereichen des Gesundheitssektors. Da das Verfahren grundsätzlich bei

allen gesundheitsrelevanten Themen eingesetzt werden kann, die mit einer Veränderung des Verhaltens einhergehen, ist es auch für die Gesundheitsförderung attraktiv geworden (Frick 2010). Inzwischen gibt es über 160 randomisierte Kontrollstudien zu MI (www.motivational-interview.de, Zugriff 25.07.2011). Dieser Beitrag soll Rückenschullehrer für die Methode von MI sensibilisieren und dadurch langfristig den Erfolg ihrer Tätigkeit erhöhen.



Angelika Fiedler
(MOVE-Koordinatorin, Trainerin für Motivierende Kurzintervention MOVE)

Hans-Jürgen Haak
(Trainer für Motivierende Kurzintervention MOVE)



Kontakt

Ulrich Kuhnt
Rückenschule Hannover
Forbacher Straße 14
30559 Hannover
E-Mail: kuhnt@ulrich-kuhnt.de
Internet: www.ulrich-kuhnt.de