

# Motivational Interviewing: Die Fachkraft im Mittelpunkt der Betrachtung

Joachim Körkel, Georg Kremer & Verena Zimmer für gerMINT

## 1. Was ist Motivational Interviewing?

Motivational Interviewing (MI) ist eine von William R. Miller und Stephen Rollnick begründete Form der Gesprächsführung (Miller & Rollnick, 2013, 2023<sup>1</sup>), die das Ziel verfolgt, beim Gesprächspartner bzw. der Gesprächspartnerin (im Folgenden neutral „dem Gegenüber“) – Veränderungsmotivation freizusetzen.

MI beinhaltet zwei Komponenten: den „Spirit“ (Geist, [Grund-] Haltung), mit dem man seinem Gegenüber begegnet, sowie unterschiedliche Methoden, die in gezielter Kombination zum Einsatz kommen. Mit dem *Motivational Interviewing Treatment Integrity (MITI) Code* (Moyers, Manuel & Ernst, 2015<sup>2</sup>) und anderen Kodierv Verfahren lassen sich Gespräche danach beurteilen, wie gut diese beiden Komponenten, also „Spirit“ und Methodenarsenal des MI, umgesetzt wurden.

In den Ausführungen dieses Textes werden die Kenntnis des „MI-Spirits“ und MI-Methodenarsenals vorausgesetzt. Die einzelnen Komponenten der Grundhaltung des MI werden nachfolgend deshalb kurz skizziert, weil auf sie in den sich anschließenden Abschnitten Bezug genommen wird.

Das A und O eines MI-Gesprächs ist der **„Spirit“, in dem es geführt wird, bzw. die Haltung, mit der man seinem Gegenüber begegnet.** Ein MI-konsistentes Gespräch sollte zu jedem Zeitpunkt in Einklang mit dem Geist des MI stehen. In diesem Sinne sollten folgende Fragen zu den vier Komponenten des MI-„Spirits“ positiv beantwortet werden können:

- Führe ich einen respektvollen, partnerschaftlichen Dialog „auf Augenhöhe“ („**partnership**“), und betrachte ich mein Gegenüber als gleichberechtigten, mit eigener Expertise ausgestatteten Menschen – oder ist mein Handeln paternalistisch geprägt („Ich bin der Experte und sage Ihnen, worin Ihr Problem liegt und was Sie dagegen tun sollen.“)?

---

<sup>1</sup> Miller, W. R. & Rollnick, S. (2013). *Motivational Interviewing. Helping people change* (3rd ed.) New York: Guilford.

Miller, W. R. & Rollnick, S. (2023). *Motivational Interviewing. Helping people change and grow* (4th ed.) New York: Guilford.

<sup>2</sup> Moyers, T. B., Manuel, J. K., & Ernst, D. (2015). *Motivational Interviewing Treatment Integrity Coding Manual 4.2.1*. (Revised June 2015). Unpublished manual. Albuquerque: University of New Mexico Center on Alcoholism, Substance Abuse and Addictions (CASAA).

- Begegne ich meinem Gegenüber mit einer Haltung der Akzeptanz („**acceptance**“), die sich wie folgt ausdrückt:
  - Sehe ich mein Gegenüber als einen Menschen mit einem unverfügbaren Wert, Lebensrecht und Entwicklungspotential („**absolute worth**“) – oder be- bzw. verurteile ich ihn und mache seinen Wert von der Erfüllung bestimmter Bedingungen abhängig?
  - Zeige ich echte, interessierte Neugier und versuche ich durch Aktives Zuhören die Innenperspektive meines Gegenübers und damit die Sinnhaftigkeit seines Tuns zu verstehen? („**accurate empathy**“)
  - Achte und unterstütze ich das Selbstbestimmungsrecht (Autonomie) meines Gegenübers, und betrachte ich es als ein Individuum, das das für sich Beste herauszufinden vermag? („**autonomy**“).
  - Bin ich in der Lage, die Stärken, Bemühungen und Ressourcen meines Gegenübers zu sehen und zu würdigen („**affirmation**“) – statt mich i. S. e. „Defizitdetektiv“ (Rollnick) auf das zu konzentrieren, was bei ihm bzw. ihr nicht in Ordnung zu sein scheint?
- Gehe ich in das Gespräch mit der Haltung, dass mein Gegenüber für eine Bewältigung seiner Probleme schon alles hat, was es dafür braucht und ist mein Bemühen darauf gerichtet, mit ihm herauszufinden (zu „entlocken“), was es selbst will und wie er dies erreichen kann? („**evocation**“)
- Spüre ich Mitgefühl („**compassion**“) für mein Gegenüber und bin ich aufrichtig an dessen Wohl interessiert – oder ist er mir gleichgültig oder verfolge ich mit dem Gespräch einen eigenen Nutzen?

Es bleibt zu resümieren, dass für die Anwendung von MI eine der humanistischen Psychologie, v. a. dem personenzentrierten Ansatz von Carl Rogers (1961<sup>3</sup>) nahestehende Haltung erforderlich ist und die Öffnung für diese Haltung eine Voraussetzung für das Praktizieren von MI darstellt. Dies wird in den vorliegenden Publikationen zu MI u. a. von Miller und Rollnick immer wieder herausgestellt, und MI-Schulungen machen deutlich, dass die Auseinandersetzung mit dem Geist des MI die zentrale „Eintrittskarte“ in MI bedeutet.

---

<sup>3</sup> Rogers, C. R. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin (deutsche Ausgabe: Rogers, C. R. [2021]. *Entwicklung der Persönlichkeit* [23. Aufl.]. Stuttgart: Klett-Cotta).

Miller, W. R. & Moyers, T. B. (2017). Motivational Interviewing and the clinical science of Carl Rogers. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 85*, 757–766

## 2. Die Fachkraft: Eine unterbelichtete Größe im Motivational Interviewing

Die deutschsprachige Vereinigung der MI-TrainerInnen („gerMINT“) - allesamt Mitglieder des internationalen Netzwerks der MI-TrainerInnen („MINT: Motivational Interviewing Network of Trainers“) - hat sich in mehreren ihrer Jahrestreffen und Arbeitsgruppen dezidiert mit den ethischen Grundlagen des MI und der Bedeutung der Person, die MI anwendet, beschäftigt. Dabei wurde deutlich, dass aus Sicht von gerMINT weder in der MI-Literatur noch im internationalen Austausch der MI-TrainerInnen („eForum“) **die „persönlichen Anteile“ der MI-Fachkräfte, also ihre Werthaltungen, Lebensvorstellungen, Gegenübertragungen etc.** genauer ins Visier genommen und kritisch reflektiert werden, sondern **weitgehend unreflektiert in MI-Gespräche einfließen**. Bei der Lektüre der MI-Literatur kann der Eindruck entstehen, dass diese „persönlichen Anteile“ keine Rolle spielten und mit der Aneignung des MI-„Spirits“ und der MI-Methoden eine von Fachkraft zu Fachkraft weitgehend gleiche MI-Umsetzung erfolgte. Dem ist aber nicht so: Der Austausch innerhalb von gerMINT zeigt vielmehr, dass sich auch erfahrene MI-TrainerInnen in ihrer MI-Umsetzung zum Teil nicht unerheblich unterscheiden und nicht alle von Miller und Rollnick (2013) formulierten Sichtweisen über MI geteilt werden.

Im weiteren Austausch der gerMINT-TrainerInnen haben sich **acht Kernaspekte** der MI-Umsetzung herauskristallisiert, **in denen die Fachkraft in der Interaktion mit ihrem Gegenüber „eigene Anteile“ einbringt bzw. einbringen kann**. Die folgende Darstellung dieser Kernaspekte soll dazu verhelfen, sich eigener impliziter Annahmen, Werthaltungen und Präferenzen in veränderungsorientierten Gesprächen gewahr zu werden, sie zu reflektieren und sorgsam damit umzugehen, so dass sie dem Veränderungsprozess des Gegenübers nicht im Wege stehen.

Die Selbstklärung „eigener Anteile“ sollte möglichst bereits **vor Durchführung eines MI-Gesprächs** stattfinden – was insbesondere dann gut möglich ist, wenn man im eigenen Arbeitsfeld mit immer wieder den gleichen Problemkonstellationen und Herausforderungen zu tun hat (z. B. Suchtverhalten, Kriminalität, Kindeswohlgefährdung, Gewalt, fehlender Mitwirkung bei einer Behandlungsmaßnahme [z. B. Medikamenteneinnahme] etc.) und / oder bereits Vorinformationen zu einem „Fall“ hat. Auch **während eines Gesprächs** kann man sich „eigene Anteile“ bewusst machen, falls man für diese bereits sensibilisiert ist (u. a. durch die folgenden Fragen zu den Kernaspekten). Und schließlich können die im Folgenden zusammengestellten Fragen ein Hilfsmittel darstellen, um **ein durchgeführtes MI-Gespräch** (über den MITI hinausgehend) mit besonderem Blick auf die „eigenen Anteile“ für sich alleine oder im Rahmen einer kollegialen MI-Austauschgruppe, eines MI-Coachings u. a. m. zu analysieren.

Die Anwendung der acht Betrachtungsaspekte wird anhand von zwei Fallbeispielen in gesonderten Dokumenten illustriert (Fall Heike und Fall Frau Bohnen). Zudem sind in einer Übersicht die Kernaspekte und zentralen Fragen zusammengestellt. Diese Übersicht kann als kompakter Leitfaden für die eigene MI-Fallarbeits herangezogen werden.

### 3. Die Fachkraft im Blick: Acht Betrachtungsaspekte für MI-Gespräche

#### **Kernaspekt 1: Miteinander in Beziehung treten („Engaging“)**

Am Anfang jedes MI-Gesprächs – *bevor* es an die Besprechung „des Problems“ geht – steht das Erfordernis, mit der anderen Person „Tuchfühlung aufzunehmen“, in guten Kontakt zu kommen, ein Klima der Akzeptanz / des Verstandenwerdens / des Aufeinanderbezogenseins herzustellen und eine vertrauensvolle Beziehung aufzubauen. Die Herausforderung für die Fachkraft besteht darin, ihrem Gegenüber unvoreingenommen und zugewandt im Hier und Jetzt zu begegnen, ehrlich an der anderen Person interessiert und offen dafür zu sein, „wie die Person hier ist“ (z. B. unfreiwillig, „im Widerstand“, gestresst, unsicher, ängstlich, [scheinbar] desinteressiert, voller Erwartungen etc.) – und die Fähigkeit zu besitzen, sich in das aktuelle Befinden der anderen Person hineinversetzen und ihr das Erlebte/Verstandene rückmelden zu können.

Zusammenfassend können drei Leitfragen zur Überprüfung dienen, ob bzw. in welchem Ausmaß einem als Fachkraft dieses „Engaging“ gelingt:

- Bin ich gewillt und in der Lage, mein Gegenüber in seinen „mitgebrachten“ Gefühlen, Gedanken und Verhaltensweisen „abzuholen“?
- Signalisiere ich Interesse, Neugier, Unvoreingenommenheit und Verständnis, sodass sich mein Gegenüber gesehen- und wohlfühlt?
- Schaffe ich eine Situation, die sich wie ein partnerschaftliches Miteinander anfühlt?

#### **Kernaspekt 2: Die „Aspirations“ der Fachkraft**

Der in der MI-Literatur vielfach verwendete, nicht eindeutig ins Deutsche zu übersetzende Begriff der „Aspirations“, die die Fachkraft in Bezug auf ihr Gegenüber hegt, umfasst ein weites Bedeutungsspektrum. Es reicht von *Hoffnungen und Wünsche* für das Gegenüber (z. B., dass jemand ein Suchtproblem überwinden können möge) bis zu einem *inneren Drang (ehrgeizigem Bestreben, unwiderstehlichem Verlangen)*, das Gegenüber von seinem Problem (z. B. dem Heroinkonsum) befreien zu wollen. Diese „Aspirations“ sind Ausdruck ihres Menschenbildes, d.h. was die Fachkraft als gutes, gesundes, normales, lebenswertes, wünschbares Leben ansieht. Solche „Aspirations“ können Ausdruck gesunder mitmenschlicher Anteilnahme oder aber eines überzogenen Helfenwollens („Helfersyndroms“; Schmidbauer, 2013<sup>4</sup>) sein. Fachlich geboten i. S. d. MI ist es hier, sich seiner „Aspirations“ bewusst zu werden und sich klarzumachen, dass die eigenen Lebensvorstellungen nicht unbedingt diejenigen des Gegenübers sein müssen, sondern des Abgleichs bedürfen. So könnte es im zuvor genannten Beispiel sein, dass die Lebensvorstellungen einer Heroin konsumierenden Person nicht darin bestehen, ihren Heroinkonsum aufzugeben – sondern ihn auf ein Maß zu reduzieren, das den Lebensalltag nicht beeinträchtigt, sondern bereichert.

---

<sup>4</sup> Schmidbauer, W. (2013). *Hilflose Helfer: Über die seelische Problematik der helfenden Berufe* (19. Aufl.). Reinbek: Rowohlt.

Wer als Fachkraft seine „Aspirations“ nicht geklärt hat, läuft Gefahr, dass sie unreflektiert (z. B. als Gegenübertragungen) in ein Gespräch einfließen und man ggf. gegen den Geist des MI verstößt: Wer nämlich sein Gegenüber zu einem bestimmten Verhalten „bewegen will“, läuft Gefahr, dessen Sichtweisen nicht ausreichend einzuholen und zu würdigen, den eigenen „Rechthabereflex“ auszuagieren („Ich weiß, was Ihr Problem ist und wie für Sie die Lösung aussieht“) und die Autonomie des Gegenübers zu verletzen.

Vier Leitfragen können dazu dienen, sich in jedem konkreten Fall seiner eigenen „Aspirations“ gewahr zu werden und verantwortungsbewusst damit umzugehen:

- Welche eigenen (Wert-) Vorstellungen über das Verhalten meines Gegenübers habe ich?
- Welche Veränderungen würde ich mir für mein Gegenüber wünschen?
- Welche Veränderungen erwartet mein Arbeitgeber/meine Organisation?
- Zu welcher Veränderung will ich mein Gegenüber bewegen?

### **Kernaspekt 3: Neutralität der Fachkraft**

Als MI-Fachkraft muss man – abhängig u. a. von der Gesprächsthematik – eine grundlegende Frage für sich klären: Möchte ich mein Gegenüber zu einer Veränderung des Status quo hinführen – oder verhalte ich mich in Bezug auf die Frage, ob er oder sie sich ändern soll oder nicht, neutral? Verhalte ich mich zum Beispiel in der Schwangerschaftskonfliktberatung neutral in Bezug auf die zu treffende Entscheidung der Frau (und ihres Partners), das Kind austragen zu wollen oder nicht – oder präferiere ich eine ganz bestimmte Entscheidung (z. B. das Austragen des Kindes) und versuche ich deshalb, die Frau (und ihren Partner) durch MI zu dieser Entscheidung „zu bringen“?

Die in Bezug auf die eigene Neutralität zu klärenden Fragen lauten hier:

- Möchte/sollte ich mich als Fachkraft neutral verhalten? Wenn ja, wie schaffe ich das?
- Wie gehe ich dabei mit meinen „Aspirations“ um – also mit meiner inneren Tendenz, beim Gegenüber eine bestimmte Änderung herbeiwünschen oder herbeiführen zu wollen?

### **Kernaspekt 4: Ambivalenz**

MI geht davon aus, dass Menschen Änderungen eines Problemverhaltens (z. B. exzessiven, mit nachteiligen Folgen einhergehenden Alkoholkonsum) nicht unmotiviert, sondern ambivalent (zwiespältig) gegenüberstehen. Eigenmotivation zur Veränderung ist nach dieser Sichtweise bereits in der Person angelegt, denn neben guten Gründen für eine unveränderte Fortsetzung des Verhaltens (z. B. innere und äußere Belastungen durch Alkoholkonsum erträglicher zu machen) gibt es auch gute innere Gründe für Veränderung (im genannten Beispiel das Bestreben, die negativen Folgen exzessiven Alkoholkonsums zu beenden, wozu Konflikte in der Partnerschaft, Probleme in der Arbeit/durch Arbeitslosigkeit, Sorgerechtsentzug u.a.m. gehören können). Aus Sicht des MI muss Änderungsmotivation deshalb nicht „eingebläut“, sondern kunstfertig freigesetzt werden.

Leitfragen in Bezug auf diesen Kernaspekt lauten:

- Von welcher Ambivalenz gehe ich im vorliegenden Fall aus?
- Wie handlungsleitend ist das für mich (d. h. wie bestimmt dies meine Navigation durch das Gespräch)?
- Wie kann ich prüfen, ob meine Vorstellung der Ambivalenz mit den Vorstellungen meines Gegenübers übereinstimmt?

### **Kernaspekt 5: Dem Gespräch einen Fokus verleihen**

Jedes MI-Gespräch erfordert es, sich im Anschluss an das „Engaging“ (s. o. Kernaspekt 1) mit seinem Gegenüber auf ein zu besprechendes Thema (oder mehrere) zu verständigen, so dass dieses im Fokus des Gesprächs steht – z. B. das Thema des Heroinkonsums und z.B. nicht die prekäre Wohnlage und nicht ....

Folgende Leitfragen sollen die eigene Fokusbildung in einem Gespräch klären helfen:

- Wie finde und halte ich den Fokus in Gesprächen?
- Was soll in *diesem* Gespräch der Fokus sein?
- Was sollte *in diesem Gespräch* noch auf die Agenda, d. h. Gegenstand des Gesprächs werden?

### **Kernaspekt 6: Im Gespräch Veränderungsbereitschaft („Change Talk“) fördern**

Ziel jedes MI-Gesprächs ist es, Änderungen in Denken, Einstellungen und/oder Verhalten anzustoßen und zu stärken. Im Gespräch drücken sich Änderungstendenzen des Gegenübers als „Change Talk“ aus: Er oder sie macht sich zum Fürsprecher einer Änderung des Status quo, indem der Wunsch, die Fähigkeit, die Gründe und/oder die Notwendigkeit einer Veränderung artikuliert werden (z. B. „So will ich nicht weitermachen!“).

Auch der Blick auf die Hintergründe des bisherigen Verhaltens, d. h. die guten Gründe der bisherigen Beibehaltung des Status quo („Sustain Talk“) – also etwa exzessiv Heroin zu konsumieren – kann sinnhaft sein, insofern dieser Blick dazu beitragen kann, das vordergründig oft unsinnig erscheinende Problemverhalten zu verstehen, wodurch sich die andere Person „richtig gesehen“ und in ihrem Sosein erkannt und gewürdigt erleben kann.

Kontraproduktiv ist es allerdings, wenn im Verlaufe des Gesprächs der „Sustain Talk“ immer mehr Raum einnimmt und das Gegenüber immer mehr zum Fürsprecher der Nichtveränderung wird, wenn sich also im Gespräch eine „Sustain Talk Trance“ auszubreiten beginnt. Diese zementiert nachweislich den Status quo. Es gilt also, eine Balance zwischen „Change Talk“ und „Sustain Talk“ zu finden, die den Ambivalenzraum mit all seinen relevanten Gewichten angemessen abbildet.

Die Leitfragen, die in Bezug auf Kernaspekt 6 zu stellen sind, lauten:

- Wie definiere ich im konkreten Fall „Change Talk“?
- Wieviel Raum widme ich dem „Sustain Talk“?

### **Kernaspekt 7: Zieloffenheit der Fachkraft**

Wenn sich im Laufe eines MI-Gesprächs Änderungsbereitschaft einstellt, also „Change Talk“ dominiert, stellt sich die Frage, welche *Richtung* die Änderung annehmen soll. Ein Beispiel: Eine Tabakraucherin hat sich dafür entschieden, dass es mit ihrem Zigarettenkonsum „so nicht mehr weitergehen soll“ (= „Change Talk“). Die Richtung der Veränderung ist damit aber noch nicht bestimmt. Sie könnte in einer Aufgabe des Rauchens, einer Reduktion der gerauchten Zigaretten oder im Übergang zu einem schadensmindernden Konsum (z. B. E-Zigarette oder Tabakverdampfer) bestehen. Die Fachkraft steht somit vor der Entscheidung, ob sie eine Veränderung in einer ganz bestimmten Änderungsrichtung herbeiführen will (z. B. Rauchstopp) oder ob sie alle Veränderungsrichtungen im Gespräch ausloten möchte, um dem Gegenüber eine für sich stimmige Entscheidung zu ermöglichen.

Wer als Fachkraft bei seinem Gegenüber eine ganz bestimmte Änderungsrichtung herbeiführen will, steht vor dem gleichen Problem wie bei Kernaspekt 2, den „Aspirations“: Man läuft Gefahr, die Änderungspräferenzen des Gegenübers nicht ausreichend zu berücksichtigen, dem eigenen „Rechthabereflex“ zu unterliegen („Ich weiß, was das Beste für Sie ist“) und gegen das Autonomiegebot zu verstoßen.

Die durch die Fachkraft zu reflektierenden Leitfragen bei Kernaspekt 7 lauten:

- Welche Änderungsziele sind denkbar?
- Wie offen bin ich für jedes dieser Ziele?

### **Kernaspekt 8: Veränderung als Ziel eines MI-Gesprächs**

Wenn – unbestritten – Veränderung das Ziel eines MI-Gesprächs darstellt, stellt sich die Frage, was unter „Veränderung“ zu verstehen ist. Im engeren Sinne kann man Veränderung als *Verhaltensänderung* verstehen. Im weiteren Sinne kann Veränderung bedeuten, eine Ambivalenz („Soll ich dies tun oder das?“) so aufzulösen oder zu mindern, dass innerer Friede mit einer getroffenen Entscheidung einkehrt – auch wenn diese Entscheidung mit *keiner* Verhaltensänderung, sondern einer Einstellungsänderung oder Haltungsklärung einhergeht. Ein Beispiel: Jemand schlägt sich schon länger mit der belastenden Frage herum, eine Niere zu spenden oder dies nicht zu tun. Diese „innere Hängepartie“ kann durch ein MI-Gespräch dahingehend aufgelöst werden, dass die in innerem Konflikt stehende Person durch gründliches Abwägen ihrer Handlungsalternativen (Niere spenden oder nicht) unter Berücksichtigung ihrer Grundhaltung zum Leben und des Verhältnisses zu der auf eine Nierentransplantation angewiesenen Person (verwandte oder fremde Person?) zum Ergebnis kommt, keine Niere zu spenden – und sich diese Entscheidung „stimmig“ anfühlt und mit einkehrender innerer Ruhe einhergeht<sup>5</sup>. Auch dies wäre – zumindest nach Sichtweise von gerMINT – als Veränderung zu bezeichnen und konsistent mit der Intention von MI.

Die Leitfragen zu Kernaspekt 8 lauten:

- Was bedeutet „Veränderung“ im vorliegenden Einzelfall für mich – auch Selbstklärung?
- Kann ich als MI-Fachkraft das Ergebnis "Selbstklärung", somit von außen betrachtet scheinbar eine Beibehaltung des Status quo, wertschätzen und würdigen?

---

<sup>5</sup> Zuckoff, A. & Dew, M. A. (2012). Research on MI in equipoise. The case of living organ donation. *Motivational Interviewing: Training, Research, Implementation, Practice*, 1 (1), 39-41.