

Motivierende Gesprächsführung und systemische Beratung

Ein Vergleich

Antonia Sequani

Zusammenfassung

In diesem Kontext gilt es, den Ansatz der „motivierenden Gesprächsführung“ dem der „systemischen Beratung“ gegenüberzustellen. In erster Linie stützt sich diese Gegenüberstellung dabei auf eine einfache Untersuchung beider Konzepte, um Stärken und Schwächen des motivierenden und des systemischen Ansatzes zu analysieren. Im Abschluss daran wird das Augenmerk auf eine Vereinbarkeit beider Beratungskonzepte gerichtet und deren Umsetzung in der Beratung untersucht.

Abstract

This article compares the two approaches of „Motivational Interviewing“ and „Systemic Consulting“. The comparison is primarily based on a straightforward examination of the two concepts so as to analyse the strong and weak points of the motivational interviewing and the systemic approach, respectively. In conclusion, the focus is set on the question of whether the two consulting concepts can be combined and be applied in counselling practice.

Schlüsselwörter

Gesprächsführung – Motivation – Beratung – Systemtheorie – Methode – Vergleich

Ursprung und Methodik des motivierenden und des systemischen Ansatzes

Die motivierende Gesprächsführung interveniert im Sinne eines klientenorientierten Ansatzes und findet ihre Wurzeln in der klientenzentrierten Gesprächspsychotherapie nach *Carl Rogers*. In diesem Zusammenhang sind die drei wichtigsten Gesprächsfaktoren zu erwähnen, die von *Rogers* mit Akzeptanz, einfühlerndem Verstehen und Empathie umschrieben werden. Die Beratenden begegnen der Klientel in einer neutralen, kongruenten Haltung (*Rogers 1957*). Diese Grundhaltung findet sich auch im systemischen Ansatz nach *Virginia Satir* wieder. Sie verweist in ihrer These auf die Bedeutung des beispielhaften Vorlebens hin, die wie in der motivierenden Beratung die Steigerung von Wachstums- und Reifungsmöglichkeiten der Klientel zum Ziel hat. Diese können durch ein kongruentes Verhalten der Beratenden gestärkt werden (*Satir u. a. 1995*).

Satirs Wachstumsmodell ist darauf ausgerichtet, Menschen in ihrem Sein so zu akzeptieren, wie sie

sind. Dem Konzept der motivierenden Gesprächsführung liegt diese These ebenfalls zugrunde. Ein wichtiges Wesensmerkmal, das es jedoch zu unterscheiden gilt, liegt im klienten- und im systemorientierten Ansatz beider Beratungskonzepte. Die motivierende Gesprächsführung ist stark personenzentriert und bezieht sich dabei ganz auf die gegenwärtigen Interessen und Sorgen des Klienten und der Klientin. Sie geht konkret von den Wahrnehmungen, Zielen, Werten, Vorstellungen und Einstellungen, vom mentalen Konstrukt der Klientel aus und versucht somit schon vorhandene Ressourcen sowie Motivation zu reaktivieren und dadurch eine Verhaltensänderung hervorzurufen. In diesem Sinne ist „Motivational Interviewing“ vor allem auf das *Hervorrufen von Motivation* einer Person zur Veränderung bedacht (*Miller; Rollnick 2004*); diese „Motivation zeichnet sich durch die Bereitschaft zu einem bestimmten Verhalten aus und die daraus folgende Wahrscheinlichkeit seines Auftretens“ (*Miller; Rollnick 1999, S. 67*).

Zu diesem hier angeführten Konzept haben die Psychologen *James Prochaska* und *Carlo DiClemente* ein transtheoretisches Modell der Verhaltensänderung entwickelt. In diesem Modell beschreiben sie eine Abfolge von Stadien, die die Klientel durchschreitet, wenn ein Problem bearbeitet wird. Motivation begreifen sie als einen inneren Zustand, der durch äußere Faktoren beeinflusst wird (*Prochaska; DiClemente 1982*). Im Gegensatz dazu definiert man die systemische Beratung als einen systemorientierten Ansatz, welcher den Menschen in einem System begreift. Darüber hinaus verstehen *Hall* und *Fagen* ein System als „Satz von Elementen oder Objekten zusammen mit den Beziehungen zwischen diesen Objekten und Merkmalen“ (*Hall; Fagen 1956, S. 18*).

Der Ansatz nach *Virginia Satir* beschreibt die Familie als ein System, das sich ständig verändert. Jedes Mitglied der Familie steht dabei so zu den anderen in Beziehung, dass eine Veränderung bei einem von ihnen eine Veränderung aller nach sich zieht (*Satir; Baldwin 1993*). Das System besteht demnach aus Subsystemen (den einzelnen Familienmitgliedern), und eine Veränderung eines dieser Subsysteme beeinflusst das Gleichgewicht des Gesamtsystems (*Satir u. a. 2000*). Wie wird aber nun die Veränderung bei *Satir* konkret definiert? In ihrem Wachstumsmodell betrachtet sie Veränderung als einen permanenten Lebensprozess, der als Möglichkeit verstanden wird, neue Bereiche zu entdecken. Die Veränderung geschieht durch einen Transformationsprozess, durch den bestimmte Verhaltensweisen überflüssig werden und verschwinden. Richtet

man darauf folgend den Fokus auf andere, neue Bewältigungsstrukturen, benutzt der Klient, die Klientin diese allmählich und die alten treten in den Hintergrund, da sie ungenutzt bleiben. Folglich müssen die Betroffenen dem Veränderungsprozess zustimmen, um auf der kognitiven und emotionalen Ebene zu einem neuen Bewusstsein zu gelangen. Nur so kann Veränderung stattfinden. Ein Hauptziel in der systemischen Arbeit von *Satir* bezieht sich vor allem auf die Erweiterung der in der Klientel brachliegenden Möglichkeiten, sich auf Lebendigkeit und Verwirklichung ihres Menschseins hin zu entwickeln (*Satir; Baldwin 1993*).

Die motivierende Gesprächsführung entwickelt sich im Gegenzug über systematische Gesprächsführung, in welcher die Strategien in Richtung Veränderungsmotivation gehen (*Miller; Rollnick 1999*). Trotz dieser Wesensunterschiede besitzen beide Beratungsmodelle Gemeinsamkeiten. Ihre theoretischen Wurzeln finden sich in einem stark humanistisch geprägten Weltbild, in welchem Selbstwert und Kommunikation einen prägenden Systembegriff darstellen. Während sich in einem motivierenden Beratungsansatz die Grundlagen stark in den von *Carl Rogers* geprägten humanistisch-existenzialistischen Theorien wider-

spiegeln (*Rogers 1972*), ist der Ansatz *Satirs* zwar von *Rogers* Arbeiten als Wegbereiter geprägt, richtet sich aber mehr auf den erlebnisorientierten Ansatz, in welchem die Familienskulptur als Methode in der systemischen Arbeit angewandt wird (*Schlipppe; Schweitzer 1999*). Außerdem akzentuiert ihre Theorie stärker die soziale Konstitution der Person. *Satirs* persönlichkeits-theoretische Aussagen sind denen von *Rogers* sehr ähnlich, gehen aber darüber hinaus, indem sie Aspekte kognitiver Theorien über individuelle Informationsverarbeitungsprozesse mit einbeziehen. Ihre Familientheorie ist systemisch und erklärt, wie intrapsychische Prozesse und Kommunikation innerhalb der Familie zusammenhängen (*Satir; Baldwin 1993*).

Stärken und Schwächen: Vereinbarkeit beider Konzepte im Beratungskontext

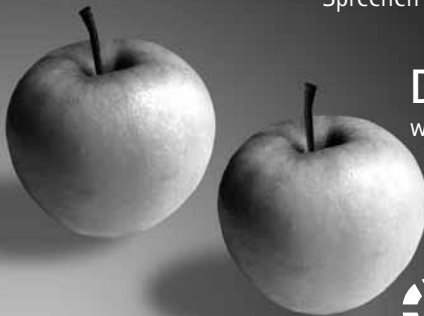
Um einen besseren Vergleich zwischen den beiden Beratungsmodellen herstellen zu können, gilt es, die Stärken und Schwächen beider Konzepte zu analysieren. Eine der Stärken liegt im positiven Menschenbild, mit dem beide Beratungsmodelle arbeiten. Motivierende Gesprächsführung bemüht sich dabei um die Betonung der individuellen Entscheidungsfähigkeit und die Verantwortung für zukünftiges

Wir denken weiter.

Zum Beispiel mit qualitätsorientiertem Benchmarking.

Vergleichen Sie nicht Äpfel mit Birnen sondern nutzen Sie die größte deutsche Datenbasis für Benchmarking-Projekte der Sozialwirtschaft. Unsere Betriebsvergleiche zeigen die Maßstäbe.

Sprechen Sie mit uns. Wir haben die Lösung.



Die Bank für Wesentliches.
www.sozialbank.de



Bank
für Sozialwirtschaft

eigenständiges Planen. Sie interveniert auf der Basis der positiven Wertschätzung, die der Klientel entgegengebracht wird. Eine empathische Haltung ist Erfolg versprechend. Durch aktives Zuhören versuchen die Beratenden, Wert- und Normvorstellungen der Klientel zu verstehen und nachzuvollziehen (Miller; Rollnick 1999).

Systemische Beratung geht von einer grundlegenden Technik des aktiven Zuhörens aus. Dabei ist wie bei Miller und Rollnick die innere Grundhaltung für eine erfolgreiche Gestaltung des Gesprächs Voraussetzung. Die Haltung im systemischen Zusammenhang zeichnet sich durch Wertefreiheit, Unterstützung, Interesse und Neutralität aus (Wild 2004). So wird deutlich, dass die motivierende Gesprächsführung und die systemische Beratung gut im Beratungsprozess integrierbar sind, da die innere Haltung der Beratenden in beiden Beratungskonzepten eine wichtige Rolle spielt.

Die Schwäche des motivierenden Konzepts liegt darin, dass das transtheoretische Modell nach Prochaska und DiClemente immer wieder durchlaufen werden muss, bis eine dauerhafte Veränderung erreicht werden kann (Prochaska; DiClemente 1982). Eine solche Intervention, die in Stadien abläuft, führt dann zu einem längeren Prozess der Beratung, da die Klientel im Falle eines Rückfalls immer wieder in den gleichen Kreis eintreten muss und das folglich die Notwendigkeit einer Langzeitberatung mit sich bringt. Im Gegensatz dazu bedient sich die systemische Beratung keiner stadienspezifischen Interventionen, sondern kann auf der Grundlage systemischer Werkzeuge und Interventionen (Satir; Baldwin 1993) auch einen Kurzzeitberatungsprozess aufrechterhalten und steuern.

Eine Schwäche, die dem systemischen Konzept zugrunde liegt, ist sicherlich die Tatsache, dass die Theorie sehr pragmatisch ist, da unmittelbar an die Konsequenzen systemischer Ideen gedacht wird. Somit neigen Systemiker und Systemikerinnen stark dazu, Situationen aus dem systemischen Konstrukt von Beziehungen zu erklären (Keller; Greve 1996). Dem gegenüber liegt die Stärke der motivierenden Gesprächsführung in einem klientenzentrierten Konzept, welches sich ausschließlich auf das mentale Konstrukt der Klientel richtet (Miller; Rollnick 2004). In diesem Zusammenhang kann ein Beratungsprozess im Sinne der motivierenden Beratung Erfolg versprechend sein, da das Bestreben der Beratern dahin geht, klientenzentriert zu intervenieren und sich an den Bedürfnissen der Person zu orientieren.

Lösungsorientierung in der Beratung

Eine weitere Vereinbarkeit beider Beratungskonzepte liegt sicherlich darin, dass sowohl die systemische als auch die motivierende Beratung stark lösungsorientiert arbeitet. In der motivierenden Beratung äußert sich dies darin, dass mit den Klienten und Klientinnen im Laufe des Beratungsprozesses Strategien und Möglichkeiten zu einer Veränderung des Verhaltens (Problemlösung) erarbeitet werden (Miller; Rollnick 1999). In der systemischen Beratung ist die beraterische Grundhaltung von einer starken Lösungsorientierung geprägt, die ihren Ansatz bei de Shazer findet (de Shazer 1989). Weiters verwendet sie dabei verschiedene systemische Elemente, die sich in den Techniken von Virginia Satir widerspiegeln (Satir; Baldwin 1993).

Um in diesem Zusammenhang von Vereinbarkeit sprechen zu können, müssen auch die verschiedenen, in der motivierenden und in der systemischen Gesprächsführung verwendeten Techniken im Beratungsprozess beleuchtet werden. Im systemischen Kontext ist die Methode der positiven Konnotation des Problems eine wichtige Technik in einem konstruktiven Aufbau des Gesprächs. Die positive Konnotation geht von der Überlegung aus, dass ein Symptom eine positive Funktion in der Berater-Klient-Beziehung und fast immer auch für die Umgebung hat; auch wenn es nach außen hin von der Gesellschaft als dysfunktional angesehen wird. Deshalb wird in der positiven Konnotation zunächst das Symptom gewürdigt. In diesem Fall kann auch von einer Umdeutung (reframing) des Symptoms gesprochen werden.

In diesen Umdeutungen liegt systemisch gesehen die Behauptung, dass das Symptom Kontexte hat und dass dadurch das Symptom unterschiedlich beurteilt werden kann, also entsprechend in den Kontexten, in denen es gesehen wird. Wichtig ist dabei zu beachten, dass dem eine systemische Grundhypothese zugrunde liegt, die besagt, dass jedes Ereignis jeweils ein Abschnitt eines Systemprozesses darstellt, dabei aber nicht der Endzustand dieses Prozesses ist. Indem die Beratenden das System nicht aus einem festgefahrenen Zusammenhang betrachten, sondern es umbenennen, ergeben sich neue Perspektiven im Beratungsprozess, die sich auf Handlungsoptionen der Klientinnen und Klienten in der Zukunft richten.

Die Handhabung dieser Technik erfolgt nach den Kriterien des humanistischen Ansatzes. In der Beratung können weitere Lösungsansätze anhand von zirkulären Fragen, einer weiteren systemischen In-

tervention, herausgearbeitet werden. Die Grundidee des zirkulären Fragens ist folglich, dass der Klient, die Klientin auf keinen Fall allein die Ursache für ein Problem ist, sondern dass ein System dahintersteht, das beteiligt ist. Bei den zirkulären Fragen werden zwei Formen angewandt: Die dyadische Form (die Beziehung zwischen zwei Personen des Systems) und die triadische Form (die Beziehung zwischen drei Personen des Systems). Durch zirkuläre Fragen werden neue Informationen auf der Beziehungsebene und auf der Sachebene herausgearbeitet (*Huschke; Rhein 2003*).

Eine weitere wichtige Gesprächsintervention in der systemischen Beratung ist die des lösungsorientierten Fragens. Darunter können hypothetische Fragen, Zukunftsfragen, Ressourcenfragen, Skalierungsfragen und Wunderfragen zusammengefasst werden. Diese Methodik hat zum Ziel, den Blick auf vorhandene Ressourcen der Betroffenen zu richten, dabei wichtige Anliegen und Aufträge herauszuarbeiten und erreichbare Ziele zu definieren (*Hesse 1999*). Dabei wird das hier dargestellte lösungsorientierte Konzept mit dem der Ressourcenfindung verbunden, und das Augenmerk liegt auf einer starken Aktivierung von Ressourcen der Klientel, die diese im Laufe ihres Lebens erworben hat. Mittels Ressourcenfindung werden Lösungsansätze in Form von Bewältigungs- (das äußere Lebenssystem betreffend) und Klärungsperspektiven (das innere Bezugssystem betreffend) vermittelt. Auf diese Weise wird das „Ressourcenselbst“ (*Stierlin 1994, S. 108*) aktiviert und die Betroffenen können auf der Basis von reaktivierten Ressourcen Lösungsansätze für das Problem entwickeln (*Hesse 1999*).

Eine wichtige systemische Intervention, die in der Ressourcenfindung Anwendung findet, ist das Zeitlinie-Lebensmodell, mit dessen Hilfe das Leben der Klientel rekonstruiert wird. Mit ihm können vorhandene Ressourcen wahrgenommen und zukünftige Lösungsstrategien erarbeitet werden (*Wild 2004*).

Ambivalenzmethodik: ein wichtiger Aspekt in der Beratungsarbeit

An diesem Punkt sollen nun die relevantesten Aspekte unterstrichen werden, die in einer klientenzentrierten motivierenden Beratung Anwendung finden. Beim motivierenden Konzept nimmt die Ambivalenzmethodik einen gewichtigen Teil in der Beratung ein. Eine hilfreiche Metapher für die Darstellung von Ambivalenz ist das Bild einer Entscheidungswaage (*Appel 1986, Janis; Mann 1977*). Die Vor- und Nachteile einer Veränderung halten sich gegenüber den Vorzügen des Status quo die Waage.

In diesem Sinne interveniert die motivierende Beratung mit einer Auflösung der Ambivalenz, die durch die Entwicklung von Diskrepanzen entsteht. Dabei ist es wichtig, dass der Klient, die Klientin die Argumente für eine Veränderung in Form selbstmotivierender Aussagen ausspricht. Diese Aussagen können durch die direkte Methode der offenen und auffordernden Fragen hervorgerufen werden. Die Technik zielt dabei auf interpersonale Motivationsprozesse ab. Eine weitere Methode, selbstmotivierende Aussagen zu fördern, besteht darin, der Klientel dazu zu verhelfen, ihre Blickrichtung auf die Zukunft auszudehnen und dabei die Aufmerksamkeit auf die bedeutendsten Dinge in ihrem Leben zu richten (*Miller; Rollnick 1999*).

Widerstand: die konstruktive Auseinandersetzung mit der Klientel

In der motivierenden Gesprächsführung spielt der Umgang mit Widerständen eine wesentliche Rolle. Das Konzept der motivierenden Beratung betont dabei das Vorhandensein von Widerstand als ein Phänomen, das aus der zwischenmenschlichen Interaktion zwischen Beratenden und Betroffenen entsteht. Was jedoch infolge eines gezeigten Widerstandes geschieht, wird maßgeblich vom eigenen Beratungsstil beeinflusst; Widerstand ist somit kein Klientenproblem, sondern hat mit den Fertigkeiten der Beratenden zu tun.

In diesem Zusammenhang können nun einige Methoden im Umgang mit Widerständen aufgezeigt werden. Als Grundannahme gilt deshalb die Aussage: „Widerstand nicht mit Widerstand begegnen“. Dies kann schon durch eine einfache Reflexion geschehen, die eine Verschiebung des Schwerpunktes nach sich zieht. Eine weitere Methodik liegt in der verstärkten Reflexion, in der das Ausgesprochene einer Person in einer verstärkten Form und somit im Sinne einer empathischen Haltung zurückgespiegelt wird. Dies kann die Person ermutigen, sich von ihrer Position zu distanzieren und andere Lösungsstrategien in Betracht zu ziehen. Neben diesen Modifikationen reflektierenden Zuhörens können noch weitere wichtige Interventionsformen benannt werden.

Mit der Veränderung des Fokus ist es hilfreich, die Person von dem den Fortschritt blockierenden Hindernis abzulenken, indem es umgangen wird. Das Umformulieren getroffener Aussagen ist ein weiterer wichtiger Methodenzugang im Umgang mit Widerstand. Dieses Umformulieren bestätigt die Richtigkeit der Wahrnehmung der Person, sie wird aber in einem neuen Kontext aus einer anderen Blickrichtung beleuchtet, die geeigneter für eine

unterstützende Veränderung sein kann. Eine weitere wichtige Methodik liegt auch in der Betonung der persönlichen Wahlfreiheit und Kontrolle. Sollten Klientinnen und Klienten dieses grundlegende menschliche Bedürfnis im Beratungsgespräch bedroht sehen, reagieren sie mit natürlichem und zu erwartendem Widerstand. Deshalb ist es eine Voraussetzung, der Person den nötigen Handlungsspielraum zuzusichern und den tatsächlichen Sachverhalt zu prüfen, da letztendlich die Betroffenen bestimmen, was geschieht, und die Beratenden diese Entscheidung würdigen müssen (Miller; Rollnick 2004).

Resümee

Wie dieser Vergleich gezeigt hat, sind die motivierende und die systemische Gesprächsführung im Beratungsgespräch vereinbar, da ihre Theorien in der Humanpsychologie angesiedelt und beide von einem stark positiven Menschenbild geprägt sind. Da beide Konzepte nicht nur in fundierten Theorien auftreten, sondern zum Teil auch eine Übereinstimmung in der angewandten Methodik zu finden ist, kann eine beachtliche Vereinbarkeit beider Konzepte akzentuiert werden. Die wohl grundlegendste Inkompatibilität beider Beratungsmodelle liegt darin, dass der motivierende Ansatz sich auf ein klientenzentriertes Konzept stützt, welches die Person anhand ihres mentalen, kognitiven Konstrukts analysiert, während das systemische Modell die Person in einem Systemkonstrukt begreift und somit auch das soziale Umfeld (Familie, Beziehungen und anderes mehr) in den Beratungsprozess integriert. Die Anwendung von verschiedenen Ansätzen in der Beratungsarbeit setzt immer eine theoretische Auseinandersetzung sowie eine praktische Erfahrung mit den jeweiligen Ansätzen voraus. Nur so kann gute und Erfolg versprechende Beratungsarbeit geleistet werden.

Literatur

Appel, Claus P.: From contemplation to determination: Contributions from cognitive psychology. In: Miller, William R.; Heather, Nick (Hrsg.): Treating addictive behaviours. Processes of chance (59-89). New York 1986

de Shazer, Steve: Wege der erfolgreichen Kurztherapie. Stuttgart 1989

Hall, Alvin D.; Fagen, Robert E.: Definition of System. In: Bertalanffy, Ludwig von; Rappaport, A. (Eds.): General System Yearbook. New York 1956, S. 18-29

Hesse, Joachim: Die lösungs- und ressourcenorientierte Kurzzeittherapie in Deutschland und den USA. In Döring-Meijer: Ressourcenorientierung – Lösungsorientierung. Göttingen 1999

Huschke-Rhein, Rolf: Einführung in die systemische und konstruktivistische Pädagogik. Beratung, Systemanalyse, Selbstorganisation. Weinheim 2003

Janis, Irving; Mann, Leon: Decision-making. A psychological analysis of conflict, choice, and commitment. New York 1977

Keller, Thomas; Greve, Nils: Systemische Praxis in der Psychiatrie. Bonn 1996

Miller, William R.; Rollnick, Stephen: Motivierende Gesprächsführung. Ein Konzept zur Beratung von Menschen mit Suchtproblemen. Freiburg im Breisgau 1999

Miller, William R.; Rollnick, Stephen: Motivierende Gesprächsführung. Freiburg im Breisgau 2004

Prochaska, James O.; DiClemente, Carlo C.: Transtheoretical therapy. Toward a more integrative model of change. In: Psychotherapy: Theory, Research and Practice 19/1982, S. 276-288

Rogers, Carl R.: The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. In: Journal of Consulting Psychology 21/1957, S. 95-103

Rogers, Carl R.: Die nicht-direktive Beratung. München 1972

Satir, Virginia; Baldwin Michele: Familientherapie in Aktion. Die Konzepte von Virginia Satir in Theorie und Praxis. Paderborn 1993

Satir, Virginia u. a.: Das Satir-Modell: Familientherapie und ihre Erweiterung. Paderborn 1995

Satir, Virginia u. a.: Praxiskurs Familientherapie. Die Entwicklung individuellen Gewahrseins und die Veränderung von Familien. Paderborn 2000

Schlippe, Arist von; Schweitzer, Jochen: Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung. Göttingen 1999

Stierlin, Helm: Ich und die anderen. Stuttgart 1994

Wild, Andrea: Systemische Beratung in der pädagogischen Arbeit mit Kindern, Jugendlichen, Eltern und Familien. München 2004