



Geschmeidiger Umgang mit Widerstand

nach Prinzipien der „motivierenden Gesprächsführung“¹ im ab-c®:

Anregungen für Coaching/Moderation im Arbeitsbewältigungsworkshop
mit den betrieblichen VerantwortungsträgerInnen?!

Erfahrungsaustausch und Erprobungen

Moderation: Brigitta Gruber

¹ William R. Miller & Stephen Rollnick (2004): Motivierende Gesprächsführung. 3.unveränderte Auflage, Freiburg i.B.



erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019

Motivational Interviewing (MI) = Motivierende Gesprächsführung ist ...

... eine klientInnenzentrierte,
direktive Kommunikationsmethode
zur Verbesserung intrinsischer Motivation
für Veränderungen
mittels Erforschung und Auflösung
von Ambivalenzen

nach Miller & Rollnick (2004): Motivierende Gesprächsführung. 3.unveränderte Auflage, Freiburg i.B. , S. 47.



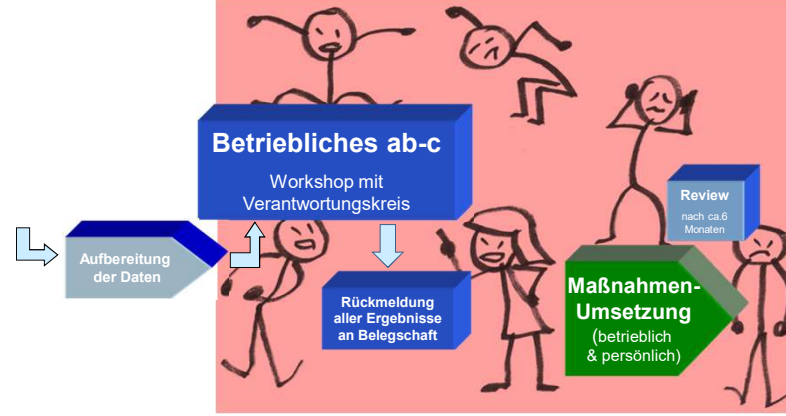
erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019

2



Wo / wann tauchen Widerstände bei Beteiligten im ab-c®-Prozess auf?

ab-c®
erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019



Betriebliches ab-c
Workshop mit Verantwortungskreis

Aufbereitung der Daten

Rückmeldung aller Ergebnisse an Belegschaft

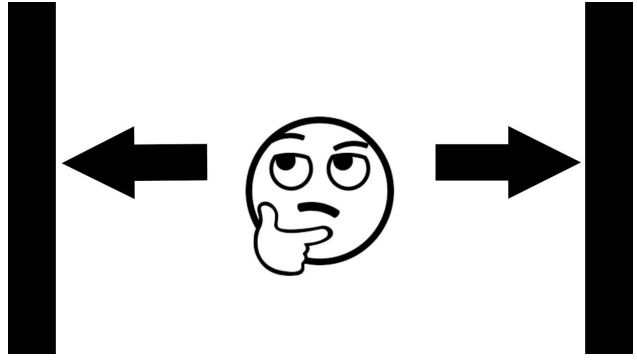
Review nach ca. 6 Monaten

Maßnahmen-Umsetzung
(betrieblich & persönlich)

ab-c KollegInnen haben Befürchtungen oder schildern, wie betriebliche VerantwortungsträgerInnen (insbes. operative Führungskräfte) ab-c Ergebnisse nicht wahrnehmen oder Fördermaßnahmen nicht entwickeln wollen/können.


Kennt Ihr diesbezügliche Situationen?

ab-c®
erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019




1. Was sind die Ambivalenzpole in der betrieblichen Förderung von Arbeitsbewältigungsfähigkeit?

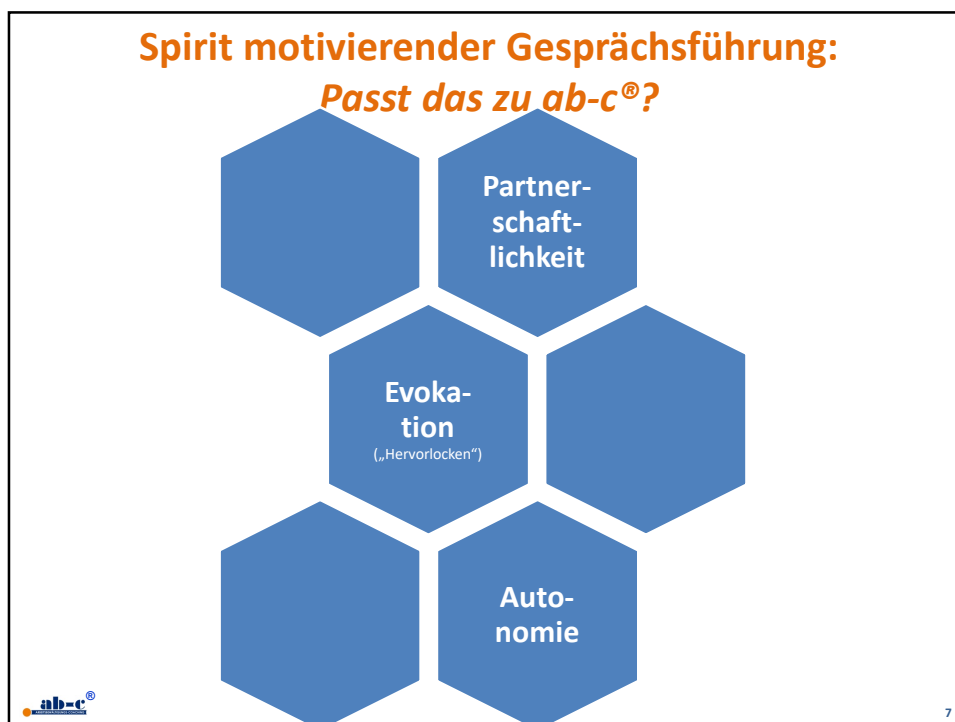
2. Was macht aus Ambivalenzen Dissonanzen/Widerstand?

 erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule2019 5

Prinzipien klientenzentrierten Vorgehens¹

- Unsere beratende Arbeit soll **unseren KlientInnen dienen** (und nicht uns selbst oder der jeweiligen Institution bzw. dem jeweiligen Auftraggeber). Ihre Bedürfnisse haben Vorrang.
- Jeder Mensch ist **Experte/in in eigener Sache**. Niemand weiß mehr über ihn als er über sich selbst.
- Unsere Rolle besteht **nicht darin, durch aktive Maßnahmen Veränderungen herbeizuführen**. Denn in Wirklichkeit können wir Veränderungen nicht allein bewirken.
- **Gute Ideen müssen nicht alle von uns kommen**. Dass wir bessere haben als die KlientInnen ist sogar unwahrscheinlich.
- Wichtig ist, sich darüber **klar zu werden, wie die Personen selbst die Situation sehen**, welche Schritte sie für notwendig halten und welche Mittel ihr dafür geeignet erscheinen.
- Der Veränderungsprozess ist kein Machtkampf, den wir „gewonnen haben“, sobald die Veränderung erfolgt. Das Gespräch, die Beratung, **die Moderation sollte sich nicht wie ein Ringkampf anfühlen, sondern wie ein Tanz**.
- **Wir pflanzen die Motivation zur Veränderung nicht in die Menschen ein sondern entlocken sie**. Sie ist bereits vorhanden und muss zutage gefördert werden.
- Sie entscheiden selbst, was sie tun werden und was sie nicht tun werden. **Erst wenn sie ein Ziel zu ihrem eigenen machen, wird daraus ein Veränderungsziel**.

 ¹ modifiziert nach Miller & Rollnick (2015), S.38-39. 6



Kommunikationsweise, die Gründe und Vorteile beim einzelnen Teilnehmenden bzw. dem Teilnehmendenkreis hervorruft

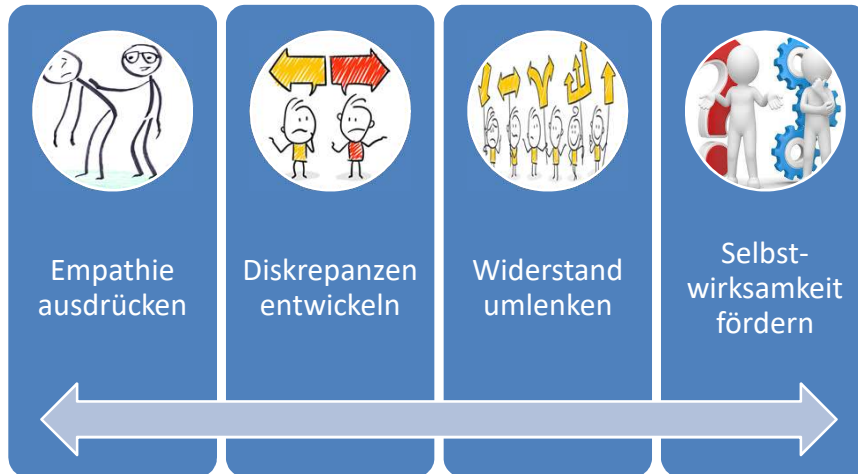
Kommunikationsebenen	Wie praktisch im ab-workshop?
Nachteile des Status quo	
Vorteile einer Veränderung / Förderaktion	
Optimismus bzw. Veränderungs- / Förderwirkung	
Verstärkung / Bestärkung (indirekter) eigener Absichten	

ab-c®

erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019

8

Vier allgemeine Prinzipien Motivierender Gesprächsführung nach Miller & Rollnick



Motivation und Widerstand
sind die zwei Seiten der
Medaille im „Change Talk“

Übung: Wege smarten Umgangs mit Widerstand

Verantwortungskreis-Mitglied sagt: „Ich glaube nicht, dass man da eine / diese Maßnahme braucht. Hier soll uns etwas aufgezwungen werden.“

Aktives Zuhören:

Widerspiegeln der Ambivalenz:

Reframing:

Zustimmende Wendung:

Betonung der Autonomie:

Sich auf die Seite des Klienten stellen:

Um Entschuldigung bitten:

Fokus verschieben:



erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019

Nach GK Quest Akademie/MI

11

Literatur

- William R. Miller & Stephen Rollnick (2004/2015). Motivierende Gesprächsführung. Freiburg i. Breisgau, 3. unveränderte Auflage.
- David B. Rosengren (2012): Arbeitsbuch Motivierende Gesprächsführung (Originaltitel: Building Motivational Interviewing Skills“). Lichtenau, G.P. Probst Verlag.



erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule 2019

12

Zusammenfassung Eurer Eindrücke über Chancen – Grenzen – Risiken

des Einsatzes motivierender Gesprächsführung im ab-c®:



erstellt von Brigitta Gruber für die ab-c_Sommerschule2019

13