

Inhalt

Vorwort zur deutschen Ausgabe	
Rigo Brueck	11
Vorwort der zweiten Ausgabe	
William R. Miller, Stephen Rollnick	14
1. WAS MOTIVIERT MENSCHEN, SICH ZU ÄNDERN?	17
<i>Teile des Puzzles</i>	18
Veränderung als natürlicher Prozess	18
Kurzintervention	19
Dosierung	19
Glaube und Hoffnung	20
Die Einstellung des Beraters	20
Warteliste	23
<i>Change-Talk</i>	25
<i>Das fertige Puzzle: ein motivationales Verständnis von Veränderung</i>	26
Absicht, Fähigkeit, Bereitschaft	27
Absicht: wie wichtig ist eine Veränderung	27
Fähigkeit: Zuversicht für eine Veränderung	28
Bereitschaft: eine Sache der Prioritäten	29
<i>Was löst Veränderung aus?</i>	29
2. AMBIVALENZ – DAS DILEMMA DER VERÄNDERUNG	31
<i>Ich will und ich will nicht</i>	31
Konflikt und Ambivalenz	32
Entscheidungswaage	33
<i>Das soziale Umfeld</i>	35
Paradoxe Reaktionen	36
Bereitschaft wozu?	38

INHALT

3. ÄNDERUNG ERLEICHTERN – DER „ES RICHTEN WOLLEN“-REFLEX	40
<i>Motivation als ein zwischenmenschlicher Prozess</i>	42
Diskrepanzen entwickeln	43
<i>Change-Talk: Selbstmotivierende Sprache</i>	44
Eine Definition der motivierenden Gesprächsführung	46
Einschränkungen der motivierenden Gesprächsführung	48
<i>Integration in andere Behandlungsansätze</i>	50
4. WAS IST MOTIVIERENDE GESPRÄCHSFÜHRUNG?	53
<i>Der spirit der motivierenden Gesprächsführung</i>	53
Partnerschaftlichkeit	53
<i>Evocation</i>	54
Autonomie	54
<i>Wie weit ist der Horizont?</i>	56
<i>Vier allgemeine Prinzipien</i>	57
1. Empathie ausdrücken	58
2. Diskrepanzen entwickeln	59
3. Widerstand umlenken	62
4. Selbstwirksamkeit fördern	64
<i>Zusammenfassung</i>	65
5. VERÄNDERUNG UND WIDERSTAND – ZWEI SEITEN EINER MEDAILLE	67
<i>Konsonanz und Dissonanz</i>	67
<i>Was erzeugt Dissonanz?</i>	70
<i>Change-Talk und Widerstand</i>	71
<i>Die Rolle des Therapeuten bei Widerstand</i>	76
<i>Zusammenfassung</i>	78
6. PHASE 1: MOTIVATION ZUR VERÄNDERUNG AUFBAUEN	80
<i>Dringlichkeit und Zuversicht</i>	80

INHALT

<i>Einige vermeidbare frühe Fallen</i>	84
Die Frage-Antwort-Falle	84
Die Falle, Partei zu ergreifen	85
Die Expertenfalle	91
Die Etikettierungs-Falle	91
Die Falle, sich zu früh auf etwas zu konzentrieren	93
Die Schuldfalle	95
<i>Das Erstgespräch</i>	96
Der Gesprächsbeginn	96
Die Agenda aufstellen	97
<i>Fünf Strategien für den „Anfang“</i>	98
1. Offene Fragen stellen	98
2. Aktives Zuhören	102
3. Bestätigen	109
4. Zusammenfassen	110
5. <i>Change-Talk</i> hervorrufen	113
<i>Methoden, um change-talk hervorzurufen</i>	116
Offene Fragen stellen	116
Gebrauch der Dringlichkeitsskala	117
Explorieren der Entscheidungswaage	118
Themen entwickeln	119
Extreme erwägen	119
Zurückblicken	120
In die Zukunft blicken	121
Ziele und Werte ergründen	121
<i>Zusammenfassung</i>	122
7. AUF <i>Change-Talk</i> ANTWORTEN	124
<i>Wann motivierende Gesprächsführung direktiv ist</i>	125
<i>Change-Talk</i> entwickeln	126
<i>Change-Talk</i> reflektieren	127
<i>Change-Talk</i> zusammenfassen	129
<i>Change-Talk</i> bestätigen	130
<i>Wann motivierende Gesprächsführung nicht direktiv ist</i>	131
Ambivalenz verdeutlichen	132

INHALT

<i>Werte verdeutlichen</i>	133
<i>Zusammenfassung</i>	138
8. AUF WIDERSTAND ANTWORTEN	139
<i>Überlegungen bezüglich Widerstand</i>	139
<i>Reflektierende Erwiderungen</i>	141
Einfache Reflexion	141
Verstärkte Reflexion	143
Doppelseitige Reflexion	143
<i>Andere Antworten anstelle von Reflexionen</i>	145
Den Fokus verändern	145
Umformulieren	146
Zustimmung mit einer Wendung	148
Betonung der persönlichen Wahlfreiheit und Kontrolle	149
Zur Seite treten	150
<i>Das Drama der Veränderung</i>	154
9. ZUVERSICHT AUFBAUEN	155
<i>Zuversichtsfallen</i>	156
„Jetzt bin ich an der Reihe“	157
„Alles wird schon in Ordnung gehen“	157
Der Tanz der Hoffnungslosigkeit	157
<i>Hervorrufen und Verstärken von confidence-talk</i>	158
Hervorrufende Fragen	158
Zuversichtsskala	158
Frühere Erfolge besprechen	159
Persönliche Stärken und soziale Unterstützung	160
Brainstorming	160
Informationen und Ratschläge	162
Umformulieren	162
„Angenommen, dass ...“	163
Wie man auf <i>confidence-talk</i> reagiert	164
Radikale Veränderung	165
<i>Fallbeispiel</i>	165

INHALT

<i>Zusammenfassung</i>	173
10. PHASE 2: DIE SELBSTVERPFLICHTUNG FÜR VERÄNDERUNGEN VERSTÄRKEN	174
<i>Bereitschaft erkennen</i>	174
Gefahren in Phase 2	177
Unterschätzen der Ambivalenz	177
Zu starke Anweisung	177
Ungenügende Hilfestellung	178
<i>Einleitung der Phase 2</i>	178
Zusammenfassen	178
Schlüsselfragen	179
Informationen und Ratschläge	180
<i>Einen Veränderungsplan aushandeln</i>	183
1. Ziele setzen	183
2. Veränderungsoptionen erwägen	185
3. Einen Plan erstellen	186
4. Hervorrufen von Selbstverpflichtung	189
<i>Übergang</i>	190
11. EIN PRAKTISCHES FALLBEISPIEL	191
12. ETHISCHE ÜBERLEGUNGEN	215
<i>Ethische Magenschmerzen in der motivierenden Gesprächsführung</i>	215
Die Intentionen des Patienten	216
Die Intentionen des Therapeuten: Mitgefühl, Meinung und Investition	217
Übereinstimmen der Intentionen	219
Macht und ihr Gebrauch	220
<i>Ethische Komplexität und motivierende Gesprächsführung</i>	221
<i>Einige Richtlinien für ethisches Vorgehen</i>	226

INHALT

13. GEDANKEN ÜBER DAS LERNEN	234
<i>Klienten als Lehrer</i>	236
<i>Zum Gebrauch Ihres „Dissonanz-Detektors“</i>	237
<i>Andere Lernhilfen</i>	238
<i>Zusammenfassung</i>	240
14. LERNEN FÖRDERN	242
<i>Einige Leitprinzipien</i>	243
Praktiziere, was du predigst	243
Auf die Schüler hören	244
Die Expertenfalle vermeiden	245
Vermeidung des Technik-Reflexes	245
Kontakt zum Alltagsleben der Lernenden	246
Passen Sie sich individuellen Lernpräferenzen an	246
Machen Sie es einfach	247
<i>Einige praktische Gesichtspunkte zum Schulen</i>	248
Welche Themen sollten bearbeitet werden?	248
Wie steht es mit den <i>listening-skills</i> ?	249
Wie wichtig sind Übungen, Rückmeldungen und Rollenspiel? ..	250
Abstrakte Prozesse und tägliche Praxis	251
<i>Das Schaffen von Lernmöglichkeiten</i>	252
Nutzen und Grenzen von Workshops	252
Spezielle und hausinterne Lernmöglichkeiten	253
<i>Schulungen evaluieren</i>	256
<i>Veränderung der Kultur</i>	257
LITERATUR	262
DIE AUTOREN	267
DER ÜBERSETZER	267