

Zusammenfassung „Widulle – Gesprächsführung in der SA“

S. 117-135

**Lösungsorientierter Ansatz (LoA)**

- Ansatz bei positiven Erfahrungen und Ressourcen  
Folge: Stärkung Entwicklungswünsche und Selbstwirksamkeit
- Kein direkter Zusammenhang von Problemen und Lösungen  
Annahme: Lösungen können ohne vertiefte Kenntnisse/Analyse von Problemen erarbeitet werden
- Lösungsfindung über die Suche nach Ausnahmen
- Empfohlen für Gespräche, in welchen Klienten wenig Zugang zu eigenen Ressourcen haben, sie möchten an eigenen Wirklichkeiten, Beziehungs- und Interaktionsproblemen arbeiten > geringer gesellschaftlich-strukturellen oder sozioökonomischer Hintergrund
- Gegensatz: Problemorientierung
  - o Probleme werden individualisiert und subjektiviert > gesellschaftliche Bedingungen werden ausgeblendet
- Basis LöA: positives Menschenbild  
Erfordert Mitentscheidung, Partizipation und Einflussnahme durch Klient
- Grundsätze
  - o Probleme = Herausforderungen
  - o Menschen sind kundig und kompetent  
Nicht von Defiziten sprechen > Mangel an Ressourcen
  - o Neugier, Nichtwissen Zuhören und Ernstnehmen > *Basisanforderungen in Gesprächsführung*
  - o Orientierung an Gelingendem & ersten kleinen Schritten
  - o Nichts ist gleich, Ausnahmen deuten auf Lösungen hin
  - o Stärken- und fähigkeitsorientiertes Umfeld
  - o Jede Reaktion ist Kooperation
- Grundregeln in Gesprächsführung
  - o Repariere nichts, was nicht kaputt ist
  - o Tu mehr von dem, was funktioniert
  - o Hör auf mit etwas, was mehrfach nicht funktioniert hat
    - Es werden keine Vermutungen über „tiefer liegende Probleme“ erstellt
- Teufelskreis wird unterbrochen, indem etwas anderes versucht wird
- Durch das bewusste Nichtwissen wird dem Klienten sorgfältiger zugehört
- Mit 3 Kernfragen direkt auf Ziele und Ressourcen lenken:
  - o Was will der Klient?
  - o Was kann er tun?
  - o Was ist der nächste Schritt?
- Kernaktivitäten
  - o Lösungsorientierte Fragen:
    - Was hat Ihnen geholfen diese Situation bislang zu bewältigen?
    - Was muss für Sie heute passieren, damit Sie am Ende sagen können, dass sich dieses Gespräch gelohnt hat=
  - o Ehrliche Anerkennung > kein Lob für von Fachkraft gewünschtes Verhalten
  - o Positives Umdeuten (Reframing) > neue Selbsteinschätzungen auslösen
  - o Skalierungen > relativieren von Schwarz-Weiss-Zuschreibungen
    - Wie schätzen Sie die Beziehung zu ihrem Ehemann auf einer Skala von eins bis zehn ein?
  - o Wunderfrage > innere Bilder > Zielvision
  - o Gedankenexperimente > mögliche Handlungsalternativen durchspielen

### Motivierende Gesprächsführung

- Vergleich zur LÖA:  
LÖA nimmt Motive von Gesprächspartner auf > motivierende GF baut sie auf.
- Nimmt folg. Theorien zu Hilfe:
  - o Rubikon-Modell
  - o Erwartung-mal-Wert-Theorie
  - o Transtheoretisches Modell der Verhaltensänderung
    - 6 Stufen der Verhaltensveränderung (TTM) und deren Auswirkung auf Änderungsmotivation
      - Absichtslosigkeit > stabilste Stufe  
Keine Veränderungsabsichten, Mangel an Infos, Resignation
      - Absichtsbildung  
Erste Veränderungsabsicht, Problembewusstsein, Ambivalenzbalance
      - Vorbereitung  
Erleben verändert sich Entschlossenheit + Versuche
      - Handlung > wichtigste und anfälligste Stufe  
Feste Absicht, Erste Schritte + Commitment, Ansprechbar für Hilfsangebote
      - Aufrechterhaltung  
Zielverhalten erreicht
      - Stabilisierung  
Zuversicht
  - o Konstrukt der Selbstwirksamkeit
  - o Kognitive Dissonanztheorie
- Verschiedene Interventionen in Gesprächsführung für Menschen in div. Stadien der Veränderungsbereitschaft.
  - o Empathie ausdrücken = Basis aller weiteren Interventionen
  - o Diskrepanzenentwickeln > macht kognitive Dissonanzen nutzbar  
Diskrepanzen zwischen gegenwärtigem Verhalten und wichtigen Idealen und Zielen
    - Kosten-Nutzen-Waage  
Was ist für sie positiv/negativ an Ihrem Alkoholkonsum? Was wären die Kosten, wenn Sie aufhören? Inwiefern würde das Weitertrinken nützen, schaden?
  - o Argumentieren und Beweisführungen vermeiden > Wie viel, wie oft getrunken usw.?
  - o Mit dem Widerstand gehen und ihn umleiten  
„Sie sind frei zu entscheiden... Für Sie ist Ihre Ehe der Grund für Ihren Konsum... Alkohol ist für sie überhaupt kein Problem... Ihrer Frau scheint es nicht egal zu sein, wie es Ihnen geht > Perspektivenwechsel“
  - o Änderungszuversicht stärken > Erhöhung Selbstwirksamkeitserwartung

### Systemorientierte Gesprächsführung in Zwangskontexten

- Klienten in unfreiwilligen Gesprächsprozessen
- Struktur des Auftrags > Hilfe und Kontrolle
- Klienten haben einen besonders starken Wunsch nach Autorität
  - o Reagieren demnach mit *Reaktanz* auf Massnahmen der SA
    - Z.B. Desinteresse an Unterstützung, bestehen auf Verschiedenheit von Problemen, zeigen offenen oder heimlichen Widerstand gegen Eingriffe
    - Dient der Vermeidung von Hilflosigkeitserfahrungen und Kränkungen
- Drei Akteure sind in Hilfemassnahme / Eingriff involviert:
  - o Institution soz. Kontrolle – Klient soll sich ändern
  - o Zuständige Fachperson – Dilemma widersprüchlicher Problemdefinition
  - o Der Klient – Klient hat kein Problem
  - Schlüssel für konstruktive Prozesse – Gemeinsame Problemdefinition – Wie kann ich Ihnen helfen, dass sie von (...) in Ruhe gelassen werden?
- Mehrere Strategien für Schaffung gemeinsamer Problemdefinitionen:
  - o Trennung der Instanzen soz. Kontrolle und der Instanzen die den Hilfeprozess begleiten > Ursache für Eingriff dort verorten, wo er herkommt > so gibt Klient nicht mehr der SA die Schuld an der Situation > Vertrauen kann einfacher hergestellt werden
  - o SA soll Problemdefinition der Klienten aufgreifen und nicht die der Institution d. soz. Kontrolle
  - o Zirkuläre Fragen – systemische Gesprächsführung im Zwangskontext arbeitet mit vorhandenen Motivlagen zur Aufhebung von Zwang > versucht nicht Änderungsmotivation auszulösen
    - Wie könnte ich Ihnen helfen, dass ihre Nachbarn nicht mehr jeden kleinen Lärm ihrer Kinder an die Behörden weiterleiten?
    - Was müsste die Amtsvormundschaft sehen, dass sie von dem Gedanken ablässt, Sie würden Ihr Kind vernachlässigen?
    - Was müsste der Jugendrichter an Veränderung bei dir sehen, dass er die Erziehungsmassnahme bei uns aufhebt?
- Transparenz gegenüber Klienten in Bezug zu kontrollierendem Anteil der Arbeit > Klienten kooperieren so besser – bessere Kooperation durch:
  - o Hoffnung auf Veränderung
  - o Wichtige Ziele der Klienten beachten
  - o Problemsichten der Klienten respektieren
- Umgang mit Reaktanz
  - o Normale und nachvollziehbare Reaktion
  - o Wird nicht verschwinden
  - o Kann abnehmen wenn Arbeitsbündnis zur Wiederherstellung der gewünschten Freiheit geschlossen wird