FÜR FACHPERSONEN · VERSTEHEN

Mein nächster beruflicher Schritt

Eigene Veränderungsgründe und reale Bedingungen unterscheiden.

Was steckt hinter dem Ansatz?

Motivierende Gesprächsführung unterstützt Menschen dabei, eigene Gründe für und gegen eine Veränderung zu erkunden. Ambivalenz bedeutet, dass unterschiedliche Wünsche gleichzeitig bestehen. Das ist ein verständlicher Ausgangspunkt, kein Widerstand, der überwunden werden muss. Die Fachperson hört zu, spiegelt und unterstützt eine selbstbestimmte Entscheidung.

Vom Wissen zur Anwendung

Offene Fragen, anerkennende Rückmeldungen, reflektierendes Zuhören und Zusammenfassungen gehören zu den Grundfertigkeiten. Fragen Sie vor einem Rat, ob Informationen erwünscht sind. Eine Planung folgt erst, wenn die Person sie möchte.

Erwachsene in beruflicher Orientierung · 25 bis 40 Minuten



FÜR FACHPERSONEN · GRUNDLAGEN

Hintergrund und fachliche Einordnung

Herkunft und Entwicklung

William R. Miller stellte Motivational Interviewing 1983 vor. Stephen Rollnick entwickelte den Ansatz mit weiter. Ausgangspunkt sind Gespräche über Veränderung, in denen Rat und Überzeugungsversuche allein nicht weiterhelfen.

Wann dieser Ansatz passend ist

Wenn eine Person Gründe für und gegen Veränderung benennt. Ziel ist ihre eigene Entscheidung. Eine konkrete Zukunft und nächste Schritte werden erst vertieft, wenn eine Veränderung für sie selbst sinnvoll erscheint.

Ein fachlicher Ablauf

Bitten Sie um Erlaubnis, das Thema anzusprechen. Erkunden Sie beide Seiten der Gewohnheit, ohne die Vorteile kleinzureden. Spiegeln Sie Aussagen und lassen Sie Korrekturen zu. Fragen Sie vor Informationen nach Einverständnis. Klären Sie am Ende, ob die Person weiter nachdenken oder bereits etwas erproben möchte.

FÜR FACHPERSONEN · BEGLEITEN

Ein Gespräch mit klarem Rahmen

Vorbereiten · etwa 5 Minuten

Klären Sie den Anlass und fragen Sie, was die Person heute besprechen möchte. Erläutern Sie den Ablauf. Sprechen, Schreiben, eine Pause und das Auslassen einer Frage sind möglich.

Das Thema bearbeiten · etwa 15 bis 25 Minuten

Klären Sie zuerst, worüber die Person sprechen möchte. Hören Sie Gründe für und gegen eine Veränderung und spiegeln Sie beides. Fragen Sie nach eigenen Werten und Wünschen. Geben Sie Informationen nur mit Erlaubnis. Vereinbaren Sie einen Plan erst, wenn die Person ihn selbst entwickeln möchte.

Für diesen Anlass besonders wichtig

Keine Arbeitsfähigkeit beurteilen. Gesundheit, Betreuungsaufgaben und Leistungsfragen gesondert klären.

Fassen Sie zum Abschluss das Gehörte zusammen und laden Sie zu Korrekturen ein. Vereinbaren Sie einen nächsten Schritt, dem die Person zustimmt. Klären Sie die benötigte Unterstützung und einen Zeitpunkt für einen Rückblick.

FÜR FACHPERSONEN · PRAXIS

Fragen öffnen das Gespräch

Ein möglicher Anlass

Eine Person möchte arbeiten, ist aber unsicher, ob die verfügbaren Angebote passen.

01 · Was würde eine berufliche Veränderung für dich bedeuten?

02 · Was soll auf keinen Fall verloren gehen?

03 · Was macht dir daran am meisten Sorge?

04 · Welche Bedingungen müssten zuerst geklärt sein?

05 · Möchtest du bereits einen Schritt planen oder zunächst weiter sortieren?

Bevor Sie das Reflexionsblatt mitgeben

Wählen Sie gemeinsam eine hilfreiche Frage. Das Blatt ist eine Einladung, kein Pflichtprogramm. Vereinbaren Sie, ob und wann Sie darauf zurückkommen. Prüfen Sie, ob die Person es sicher aufbewahren kann.

FÜR FACHPERSONEN · GESPRÄCHSFÜHRUNG

Fachlich begleiten, aufmerksam bleiben

Beide Seiten hören

Lassen Sie die Gründe für Beibehaltung und Veränderung nebeneinanderstehen. Wenn Sie nur Vorteile einer Veränderung sammeln, wird aus Erkundung schnell Überredung. Spiegeln Sie beide Seiten in einer kurzen Zusammenfassung und fragen Sie, ob die Person sich darin wiedererkennt.

Information mit Erlaubnis anbieten

Fragen Sie zuerst nach dem vorhandenen Wissen und dem Informationswunsch. Bieten Sie eine überschaubare Information an, wenn die Person zustimmt. Fragen Sie anschliessend, welche Bedeutung diese für ihre Situation hat. Eine Information ist kein Auftrag, Ihrer Empfehlung zu folgen.

Planung nicht vorziehen

Prüfen Sie vor einem Handlungsplan, ob die Person überhaupt einen Schritt erwägt. Ein Gespräch darf mit einer klareren Frage enden. Wenn sie planen möchte, lassen Sie sie eine eigene Möglichkeit nennen und klären Sie Unterstützung und Zuversicht. Bei Unsicherheit kehren Sie zur Erkundung zurück.

FÜR FACHPERSONEN · BEISPIEL

Die Methode im Praxisbeispiel

Ein formulierter Gesprächsverlauf

Eine Person sagt: «Ich will weniger trinken, aber der Abend ohne Alkohol macht mir Angst.» Spiegeln Sie beide Seiten: «Sie möchten morgens klarer sein, und zugleich ist Ihnen die Entlastung am Abend wichtig.» Fragen Sie um Erlaubnis, beide Seiten anzuschauen. Danach: «Was würde sich für Sie verbessern, und was befürchten Sie zu verlieren?» Fassen Sie die eigenen Gründe der Person zusammen. Erst wenn sie bereit ist, besprechen Sie einen nächsten Schritt und fachliche Unterstützung.

Fachliche Einordnung

Drängen, Gegenargumente und ungefragte Ratschläge können die Verteidigung des bisherigen Verhaltens verstärken. Besprechen Sie medizinische Risiken nicht als Selbsthilfeexperiment; bei möglicher Abhängigkeit gehört die Veränderungsplanung in geeignete fachliche Begleitung.

Was davon passt zu meinem konkreten Auftrag?

FÜR FACHPERSONEN · WEITERARBEIT

Transfer und fachlicher Rückblick

Fokus prüfen

Prüfen Sie zum Abschluss, ob die Bearbeitung dem vereinbarten Ziel nähergekommen ist: Eigene Veränderungsgründe und reale Bedingungen unterscheiden. Bitten Sie um eine Korrektur Ihrer Zusammenfassung. Halten Sie die Sicht der Person und Ihre fachliche Einschätzung getrennt fest.

Transfer vereinbaren

Wählen Sie aus den besprochenen Möglichkeiten einen freiwilligen nächsten Schritt. Klären Sie, wer Unterstützung organisiert und wann Sie gemeinsam zurückblicken. Wenn heute kein Schritt möglich ist, notieren Sie die offene Frage und eine zuständige Ansprechperson.

Was prüfen wir gemeinsam und wann?

Welche Unterstützung ist tatsächlich zugesagt?

FÜR FACHPERSONEN · REFLEXION & GRUNDLAGEN

Ein guter Rückblick bleibt offen

Welche eigenen Worte der Person möchte ich richtig verstanden haben?

Was war hilfreich? Was möchte ich beim nächsten Mal anders machen?

> **Fachlicher Hinweis für den Einsatz**
>
> Kein Mittel, um Menschen zu einem von der Fachperson vorgegebenen Verhalten zu bewegen. Die Blätter ersetzen keine Weiterbildung in Motivational Interviewing.

Land & beruflicher Rahmen

Arbeitsagogin / Arbeitsagoge, Psychosoziale Beratung / Coaching (Tätigkeitsfeld), Sozialarbeiterin / Sozialarbeiter. Nutzen Sie das Material im Rahmen Ihrer Qualifikation, Ihres Auftrags und der örtlichen Datenschutz- und Dokumentationsvorgaben.

Fachliche Grundlagen

https://motivationalinterviewing.org/node/11216

https://www.stephenrollnick.com/about-motivational-interviewing/

Eigene Gesprächsfragen der Redaktion Sozipedia. Nutzung in Ihrer beruflichen Arbeit und Ausdrucke für begleitete Personen. © Sozipedia 2026.