

# Leitfaden für kurze Aktionspläne

## Ein Werkzeug für das Selbstmanagement von chronischen Leiden, Gesundheit und Wohlbefinden

8. August 2016

Kurze Aktionsplanung ist um die unten aufgeführten 3 Kernfragen herum strukturiert. Abhängig von der Antwort können weitere Fragen gestellt werden. Wenn es an irgendeinem Punkt des Gesprächs so aussieht, als ob die Erstellung eines Aktionsplans nicht möglich wäre, bieten Sie an, dies in einem späteren Treffen fortzusetzen. Die Überprüfung des Plans wird auf Seite 2 angesprochen. Frage 1 des kurzen Aktionsplans wird im Rahmen einer Interaktion eingeführt, nachdem eine Verbindung zum Gesprächspartner hergestellt wurde.

1. Stellen Sie Frage 1, um Ideen für Veränderungen zu erhalten. Es kann bei Bedarf eine andere „Situation“ gewählt werden.  
**„Möchten Sie in den nächsten ein oder zwei Wochen etwas für Ihre Gesundheit tun?“**
  - a. Wenn eine Idee mitgeteilt wird und die Person damit einverstanden ist, helfen Sie der Person, den Plan SMART zu gestalten: **Spezifisch – Messbar – Akzeptierbar – Realistisch – Terminierbar**). Unter Umständen müssen Sie erklären, was ein Plan ist.  
  
**„Viele Personen finden es hilfreich, wenn sie ihren Plan ganz genau gestalten können. Würde Ihnen das auch helfen?“**

Wenn Sie das Einverständnis erhalten, erfragen Sie so viele Details wie gewünscht bzw. hilfreich.

    - „Was?“ (Art der Aktivität; ein bestimmtes Verhalten oder eine bestimmte Aktion; soweit hilfreich, können Sie ein oder mehrere Beispiele nennen)
    - „Wann?“ (Tageszeit, Wochentag)
    - „Wo?“
    - „Wie oft/wie lange/wie viel?“ (wie oft: einmal, dreimal, fünfmal; wie lange: Minuten, Tage; wie viel: Portionen, Mahlzeiten)
    - „Wann möchten Sie anfangen?“
  - b. Bieten Sie Personen, die Vorschläge erbitten oder brauchen, ein Verhaltensmenü an.
    - i. Bitten Sie zunächst um Erlaubnis, Vorschläge machen zu dürfen.  
**„Möchten Sie, dass ich Ihnen ein paar Vorschläge unterbreite, die andere Personen, mit denen ich gearbeitet habe, ausprobiert haben, oder die auf Ihre Situation anwendbar sind?“**
    - ii. Machen Sie dann zwei bis drei Vorschläge GLEICHZEITIG. Achten Sie darauf, dass die Vorschläge zielrelevant, nicht zu spezifisch und verschiedenartig sind. Ausgehend von der letzten Idee soll die Person eine eigene Idee vorschlagen.  
**„Sie könnten z.B. \_\_\_\_\_ oder \_\_\_\_\_ versuchen, oder vielleicht haben Sie selbst eine andere Idee.“**
    - iii. Fragen Sie die Person dann, was sie tun möchte.  
**„Kommt einer dieser Vorschläge für Sie in Frage?“**
    - iv. Wenn eine Idee ausgewählt wurde und die Person damit einverstanden ist, führen Sie näher aus, welche Details den Plan SMART machen (oben 1a).
  - c. Nachdem die Person einen bestimmten Plan erstellt hat, bitten Sie sie, eine verpflichtende Zusage abzugeben.  
**„Würden Sie Ihren Plan bitte zusammenfassen und laut aussprechen, damit wir beide sicher sein können, dass wir die Details Ihres Plans verstehen?“**
2. Stellen Sie Frage 2, um Selbstvertrauen zu bewerten. Das Wort „sicher“ kann durch das Wort „selbstsicher“ ersetzt werden. Wörter, Gesten, Bilder oder Analogien (wie z.B. das Erklimmen eines Berges) können anstelle von Zahlen verwendet werden. Die Bewertung von Selbstsicherheit ohne Zahlen ist oft eine Ermessensfrage. Verwenden Sie bei Bedarf nichtverbale Signale und erläuternde Fragen um einschätzen zu können, ob die Person von einer weiteren Problemlösung profitieren würde oder nicht.  
**„Ich frage mich, wie sicher Sie sich sind, dass Sie den Plan tatsächlich ausführen werden. Stellen Sie sich eine Skala von 0 bis 10 vor. ‚0‘ bedeutet, dass Sie sich überhaupt nicht sicher sind, und ‚10‘ bedeutet, dass Sie sich sehr sicher sind. Wie sicher sind Sie sich, dass Sie den Plan vollständig durchführen werden?“**
  - a. Wenn das Selbstvertrauen mit 7 oder höher bewertet wird, fahren Sie unten mit Frage 3 fort.  
**„Das ist sehr gut. Dies scheint ein guter Plan für Sie zu sein.“**

- b. Wenn das Selbstvertrauen mit weniger als 7 bewertet wird, müssen Sie Lösungen finden, um Barrieren zu überbrücken oder den Plan entsprechend zu ändern. Erklären Sie den Grund hierfür, um das Selbstvertrauen zu stärken.  
**„5 ist sehr gut. Die Zahl ist viel höher als 0 und zeigt viel Interesse und Einsatz. Wir wissen, dass es bei einem Zuversichtsniveau von 7 oder höher wahrscheinlicher ist, dass ein Plan vollständig durchgeführt wird. Können Sie sich vorstellen, was Ihre Zuversicht auf die Stufe 7 oder höher bringen könnte?“**
  - c. Wenn die Person keine Ideen hat, wie sie den Plan verändern könnte, fragen Sie sie, ob sie Vorschläge wünscht.  
**„Würden Sie gerne ein paar Ideen von anderen Leuten hören, mit denen ich gearbeitet habe?“**
  - d. Ist die Antwort „ja“, machen Sie zwei oder drei Vorschläge (Verhaltensmenü). Häufig trifft das folgende Menü zu:  
**„Manchmal machen Leute einen einfacheren Plan, ändern ihren Plan, erstellen einen neuen Plan, oder entscheiden sich, gar keinen Plan zu machen. Glauben Sie, dass eine dieser Ideen für Sie hilfreich sein könnte, oder haben Sie vielleicht eine andere Idee?“**
  - e. Wenn der Plan verändert wird, wiederholen Sie ggf. Schritt 1c und Frage 2, um das Vertrauen in den neuen Plan zu bewerten.
3. Stellen Sie Frage 3, um einen Folgeplan zu vereinbaren oder die Übernahme von Verantwortung zu erreichen.  
**„Wäre es hilfreich, einen Termin zu vereinbaren, an dem wir prüfen können, wie es mit Ihrem Plan vorangeht?“**

Wenn die Person damit einverstanden ist, legen Sie einen Folgeplan bezüglich Tag, Zeit und Methode fest (Selbstbewertung, persönlich, telefonisch oder per E-Mail).

#### Überprüfung des kurzen Aktionsplans

1. Fragen Sie zuerst: **„Wie ist es Ihnen mit Ihrem Plan ergangen?“**
  - a. Wenn der Plan komplett durchgeführt wurde, erkennen Sie diesen Erfolg an.
  - b. Wenn der Plan teilweise durchgeführt wurde, erkennen Sie die teilweise Durchführung an.
  - c. Wenn der Plan auch nicht teilweise durchgeführt wurde, sagen Sie: **„Wenn man etwas Neues ausprobiert, ist das nicht ungewöhnlich.“**
2. Fragen Sie dann: **„Was möchten Sie als nächstes tun?“**
  - a. Wenn die Person einen neuen Plan erstellen möchte, folgen Sie den Schritten auf Seite 1. Wenden Sie Problemlösungsstrategien und das Verhaltensmenü an, soweit erforderlich.
  - b. Die Person möchte vielleicht darüber sprechen, was sie aus ihrem Aktionsplan gelernt hat. Fördern Sie Lernwillen und passen Sie den Plan an.
  - c. Wenn die Person im Moment keinen neuen Aktionsplan machen möchte, bieten Sie an, den Aktionsplan später noch einmal anzusprechen.

### Das Wesen des Motivationsinterviews

Das Wesen des Motivationsinterviews bildet die Grundlage für den kurzen Aktionsplan.

- **Mitgefühl:** Bereit sein zu erkennen, was jemand anderem wichtig ist und helfen zu wollen.
- **Akzeptanz:** Eine andere Person sowie deren Recht zu akzeptieren, sich zu ändern oder nicht zu ändern.
- **Partnerschaft:** Mit einer Person zusammenarbeiten und diese als gleichwertig anerkennen.
- **Eigeninitiative fördern:** Die Ideen, die Stärken und das Wissen einer anderen Person über sich selbst und die Situation herausarbeiten. Dies kann beinhalten, den anderen zum Erkunden neuer Möglichkeiten zu ermutigen.

Adaptiert von Miller W, Rollnick S. Motivational Interviewing: Preparing People for Change, 3. Auflage, 2012