



Bildungsinstitut des
niedersächsischen Justizvollzuges

Kriminologischer Dienst

„Motivierende Gesprächsführung“ im niedersächsischen Justizvollzug

Ergebnisse einer Befragung zu Akzeptanz und Anwendung

Marcel Guéridon

Juni 2016

Danksagung

Bei der Planung und Durchführung dieser Untersuchung haben verschiedene Personen das Projekt maßgeblich unterstützt. Besonderer Dank gebührt dabei [REDACTED] [REDACTED], die als Praktikantin im Kriminologischen Dienst an der Erstellung des Erhebungsinstruments und der Datenerhebung großen Anteil hatte.

Wir bedanken uns auch bei [REDACTED] und [REDACTED], die als Verantwortliche für die Implementation der Motivierenden Gesprächsführung in Niedersachsen das Projekt von Beginn an unterstützt und hilfreiche Rückmeldungen zu den ersten Entwürfen des Erhebungsinstruments gegeben haben.

Ebenfalls möchten wir allen Anstaltsleitungen des niedersächsischen Justizvollzugs, die durchweg die Untersuchung unterstützt haben, sowie den Fachbereichen Personal und Organisation danken, die alle TeilnehmerInnen der Fortbildungsmaßnahmen für uns recherchiert und unsere Einladung zur Befragung weitergeleitet haben.

Letztlich möchten wir natürlich allen TeilnehmerInnen der Befragung danken und hoffen, mit diesem Bericht eine Unterstützung für die weitere Implementation der Motivierenden Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug zu leisten.

Celle, im Juni 2016

Marcel Guéridon

Inhalt

Zusammenfassung	5
1 Einleitung	9
1.1 Motivation und spezifische Ansprechbarkeit.....	9
1.2 Wie kann Motivation im Justizvollzug gefördert werden?	10
2 Motivierende Gesprächsführung	12
2.1 Was ist Motivierende Gesprächsführung?.....	12
2.2 Wirkt Motivierende Gesprächsführung?	13
2.3 Motivierende Gesprächsführung im Justizvollzug	13
2.4 Motivierende Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug	16
3. Methodik und Stichprobe	16
3.1 Fragestellung.....	16
3.2 Vorbereitung der Untersuchung, Befragungsinstrument und Studiendesign	17
3.3 Grundgesamtheit und Rücklauf.....	18
3.4 Merkmale der BefragungsteilnehmerInnen.....	19
3.4.1 Soziodemografische und berufsbezogene Merkmale	19
3.4.2 Einstellungen zu Gesprächen und Vorwissen	20
4 Ergebnisse der Befragung.....	22
4.1 Die Fortbildung in Motivierender Gesprächsführung	22
4.2 Die Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung	23
5 Wer wendet Motivierende Gesprächsführung in der Praxis wie an?	28
5.1 Anwenderprofile	30
5.2 Prozessmodellierung.....	32
6 Diskussion und Handlungsempfehlungen.....	36
7 Fazit.....	41
8 Literatur.....	42
Anhänge.....	45

Zusammenfassung

Hintergrund (Kapitel 1 & 2)

Da Wissen über die Motivierende Gesprächsführung (MI) nicht vorausgesetzt wird, stellen die ersten beiden Kapitel die Hintergründe und Grundideen der Methode und ihrer mögliche Rolle im Justizvollzug kurz dar. Wer mit der Methode vertraut oder ausschließlich an der Untersuchung interessiert ist, kann direkt zu Kapitel 3 springen.

Kapitel 1 führt Motivation als Aspekt des Prinzips der spezifischen Ansprechbarkeit ein und leitet zu einer kurzen Rahmenbetrachtung über, wie Behandlungs- und Veränderungsmotivation gefördert werden können.

Kapitel 2 greift Motivierende Gesprächsführung als vielleicht prominenteste Methode der Motivationsförderung im Therapie/Beratungskontext auf und stellt die Grundideen kurz dar. Im Anschluss werden die Umsetzung von MI im Kontext Justizvollzug international sowie die Implementation der Methode im niedersächsischen Justizvollzug beschrieben.

Methode (Kapitel 3)

Um die Implementation von MI im Niedersächsischen Justizvollzug zu unterstützen, hat der Kriminologische Dienst in Abstimmung mit den Verantwortlichen eine Befragung der TeilnehmerInnen bisheriger Schulungen durchgeführt. **Kapitel 3** beschreibt die Fragestellung, das Untersuchungsdesign und die Stichprobe dieser Untersuchung.

Ziel der Untersuchung war die Systematisierung erster Erfahrungen mit der Fortbildung und bei der Anwendung von MI sowie die Erfassung möglicher Hindernisse bei der Umsetzung und der Verbreitung der Methode.

Aus ökonomischen und forschungspraktischen Überlegungen heraus wurde eine kurze Online-Befragung konzipiert. Die TeilnehmerInnen der Fortbildungsveranstaltungen wurden über die Fachbereiche Personal und Organisation kontaktiert. Ca. 40 % der eingeladenen Personen haben an der Befragung teilgenommen.

Die Stichprobe besteht zu annähernd gleichen Teilen aus VertreterInnen von Fachdiensten und Allgemeinem Vollzugsdienst (AVD) / Vollzugsabteilungsleitungen (VAL). Männer und Frauen sind gleichhäufig vertreten.

Ergebnisse der Untersuchung (Kapitel 4 & 5)

Die Ergebnisse der Untersuchung befinden sich geordnet nach den Bereichen der Befragung in **Kapitel 4**. Dabei wird einerseits auf die Einschätzungen der BefragungsteilnehmerInnen bezüglich der Schulung in MI eingegangen, im Schwerpunkt aber auf die Anwendung der Methode. Erfahrungen, Anwendungspraxis und Empfehlungen der AnwenderInnen werden dabei im Detail betrachtet.

Fortbildung. Fast alle TeilnehmerInnen haben die komplette Schulung besucht oder planen, dies noch zu tun. Nur in Ausnahmefällen wurde lediglich ein Teil der Schulung besucht. Die Schulungen vermitteln neues Wissen (90 % Zustimmung) und geben wichtige Impulse für die Arbeit mit Inhaftierten (79 % Zustimmung). Die TeilnehmerInnen konnten sich auch nach längeren Phasen recht gut an die Inhalte erinnern (87 % Zustimmung).

Für die Zukunft empfehlen einige BefragungsteilnehmerInnen Anpassungen der Methodik zur Vermittlung, weitere Schulungen und eine Ausweitung der Zielgruppe auch auf höhere Führungsebenen.

Transfer. Den meisten BefragungsteilnehmerInnen (70 %) gelingt die Übertragung der Schulungsinhalte auf den Arbeitsalltag nach eigener Aussage gut. Häufigste Hindernisse sind strukturelle Probleme (40%, z.B. Zeit und Räumlichkeiten). Erst an zweiter Stelle stehen Gründe seitens der Inhaftierten (30%) und nur 20% geben persönliche Gründe (z.B. Unsicherheit oder Ablehnung der Methode) als Hindernisse an.

Festzuhalten ist, dass einige Befragte sich unsicher in der Anwendung fühlen. Dazu passt, dass fast alle Befragten (89%) Nachschulungen sinnvoll fänden und vier von fünf Befragten (79%) Nachtreffen mit den Multiplikatoren für hilfreich halten. Teilweise gibt es diese Treffen, die von den entsprechenden Personen ebenfalls als hilfreich bewertet werden.

Bewertung der Motivierenden Gesprächsführung. Die TeilnehmerInnen der Befragung schätzen „Motivierende Gesprächsführung“ als hilfreiche Methode für die Gesprächsführung allgemein (84% Zustimmung) und ebenso für die Arbeit mit Inhaftierten ein (89 % Zustimmung). Viele beschreiben die Methode auch als passend zu ihrem persönlichen Stil, Gespräche zu führen (69% Zustimmung)

Empfehlen würden die Befragten MI für alle Bereiche des Justizvollzuges, im Besonderen aber für den AVD (94%), am seltensten - aber immer noch mehrheitlich - für die Anstaltsleitungen (58%).

Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung. Drei von vier BefragungsteilnehmerInnen wenden MI mindestens gelegentlich an, nur 5 % nutzen die Methode gar nicht. Insgesamt verwenden die Befragten MI nicht besonders strikt; über die Hälfte passt die erlernte Methode individuell an.

Im **Kapitel 5** wird aufbauend auf den Ergebnissen aus Kapitel 4 versucht, die Anwendungspraxis zu erklären und zu modellieren, um der Implementationspraxis weitere Anregungen zu geben.

MI wird von den Befragten umso häufiger angewendet, a) je besser der Transfer der Schulungsinhalte in den Alltag gelingt, b) je passender die Methode vom Anwender wahrgenommen wird und c) je positiver die Schulung bewertet wird. Außerdem verwenden Bedienstete des AVD und Vollzugsabteilungsleitungen MI seltener als Fachdienste.

Diskussion & Handlungsempfehlungen (Kapitel 6)

Die Ergebnisse der Befragung und die aktuelle Implementationspraxis werden in **Kapitel 6** unter Einbeziehung der Trainingsforschung zu MI diskutiert. Auch wenn die Untersuchung explorativen Charakter hat, werden die aus der Untersuchung und der Literatur ableitbaren Handlungsempfehlungen vorgestellt.

Ausdifferenzierung der Implementation. Eine Möglichkeit, die Implementation von MI weiterzuentwickeln, ist die Ausdifferenzierung der verwendeten Methode. Dies könnte beispielsweise durch die Einbeziehung von MI in die Ausbildung der Justizvollzugsfachwirte geschehen. Auch ein Informationsangebot in Anstalten vor der eigentlichen Fortbildung könnte späteren Enttäuschungen oder Widerstand durch unmotivierte Teilnehmer vermeiden.

Ein weiterer Ansatz könnte eine Anpassung an die Bedürfnisse unterschiedlicher Fachbereiche sein, was nicht nur die Form der Nachbetreuung betrifft, sondern auch bereits die Schulungsinhalte/-formen. Während bei den Fachdiensten oft auf Vorwissen aufgebaut werden kann, ist dies beim Stationsdienst nicht der Fall. Einige BefragungsteilnehmerInnen wünschen sich mehr praktische Übungen.

Erleichterung der Anwendung. Ein wichtiger Faktor für die Anwendung von MI scheint die persönliche Passung zu sein. MI wird häufiger von Personen angewandt, denen die Umsetzung leicht fällt - auch weil sie sowieso zu einem ähnlichen Gesprächsstil neigen. Für einige Personen scheint die Anwendung zum Teil zu „schwierig“ zu sein (z.B. durch Unsicherheit oder äußere Schwierigkeiten wie Ablehnung der Methode im sozialen Umfeld, keine Zeit oder nicht vorhandene Räumlichkeiten). Ansatzpunkte könnten hier insbesondere Nachbetreuung und Feedback sein, die den AnwenderInnen mehr Sicherheit geben. Auch soziales Marketing, also die Förderung einer positiven Einstellung gegenüber der Anwendung von MI, könnte die Anwendung der für den Justizkontext eher untypischen Methodik und Haltung von MI unterstützen.

Nachbetreuung / Anwendergruppen. Es scheint empfehlenswert, Angebote der Nachbetreuung durchgehend einzuführen. Die AnwenderInnen unterstützen diesen Vorschlag und dort, wo es solche Angebote gibt, werden diese sehr positiv bewertet. Die internationalen Erfahrungen bei der MI-Implementation stützen diese Empfehlung (vgl. Bogue & Nandi, 2012; Schwalbe, Oh & Zwebe, 2014).

Nachhaltigkeit und Integrität der Durchführung. Um die professionelle Umsetzung von MI zu gewährleisten, wird auf Grundlage internationaler Forschung eine lange Zeit der Nachbetreuung und die Überprüfung der Anwendung von MI mit möglichst standardisierten Methoden (z.B. über Audio- oder Videoaufzeichnung) empfohlen. Eine Diskussion über entsprechende Maßnahmen der Unterstützung der Geschulten und der Qualitätssicherung sollte auch in Niedersachsen geführt werden.

MI als Behandlungsmaßnahme. Motivierende Gesprächsführung wird bisher im niedersächsischen Justizvollzug als individuelle Methode verwendet. MI kann aber auch als gezielte, standardisierte Maßnahme verwendet werden (vgl. Abschnitt 2.3). Die Möglichkeit und Sinnhaftigkeit einer Adaptation oder eigenen Entwicklung einer solchen Kurzmaßnahme sollte diskutiert werden.

Benchmarking/Best Practices. Eine weiterführende „Best Practices“-Diskussion wird empfohlen, um genauer zu ergründen, welche Hindernisse für die MultiplikatorInnen bestehen und wem die Schulungen besonders gut gelingen. So könnten die auffälligen Unterschiede in der Zahl der geschulten Personen und durchgeführten Schulungen besser verstanden und Ansatzpunkte für eine verbesserte Steuerung von MI-Schulungen gefunden werden.

Weitere (begleitende) Forschung. Die hier dargestellten Ergebnisse können nur die Akzeptanz, Einschätzung und Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung durch die TeilnehmerInnen der Befragung wiedergeben. Fragen der Qualität der Anwendung oder der Wirksamkeit bleiben daher unbeantwortet.

Auch wenn es „nur“ um die Implementation geht, könnte ein begleitend angelegtes Forschungsprojekt hilfreich für die Weiterentwicklung von MI im niedersächsischen Justizvollzug sein. Die internationalen Projekte aus Neuseeland und den USA, besonders aber das Beispiel Schweden zeigen, wie Forschung die Implementation unterstützen und verbessern kann (vgl. Forsberg et al., 2010). Eine weitere begleitende Forschung wird daher empfohlen.

1 Einleitung

1.1 Motivation und spezifische Ansprechbarkeit

Zahlreiche Studien weisen darauf hin, dass Veränderungs- und Behandlungsmotivation entscheidende Faktoren in der Straftäterbehandlung sind. Mangelnde Motivation geht mit einer selteneren Behandlungsaufnahme einher und erhöht die Wahrscheinlichkeit eines Therapieabbruchs, was wiederum negative Folgen haben kann (vgl. Suhling, Pucks & Bielenberg, 2012; McMurrin & Ward, 2010).

Auch in den Justizvollzugsgesetzen findet sich die entsprechende Auffassung, dass „Veränderungsbereitschaft und Mitwirkung der Gefangenen unerlässlich“ seien (Pintarelli, 2014, S. 26)¹. Entsprechend heißt es beispielsweise im § 6 NJVollzG:

(1) ¹Gefangene sollen an der Erreichung des Vollzugszieles nach § 5 Satz 1 mitwirken. ²Ihre Bereitschaft hierzu ist zu wecken und zu fördern.

Aus theoretischer Perspektive kann die Behandlungs-/Veränderungsmotivation von Inhaftierten als Aspekt der spezifischen Ansprechbarkeit verstanden werden. Dieses Prinzip aus dem prominenten Risiko-Bedürfnis-Ansprechbarkeits-Modell (RNR-Modell, Andres & Bonta, 2011) beschreibt Maßnahmen unter anderem als umso wirksamer, je genauer eine Maßnahme und die spezifischen Besonderheiten und Merkmale des Klienten übereinstimmen. Entsprechend kann die Wirkung von Gruppenmaßnahmen bei Personen größer sein, die eher extravertierte Persönlichkeiten aufweisen und bestimmte Maßnahmen können bestimmte Personen intellektuell über- oder unterfordern.

Motivation als Merkmal der spezifischen Ansprechbarkeit bedeutet daher, dass eine Maßnahme zur jeweiligen Motivation des Klienten passen sollte. Unterstützung erhält dieses Argument durch Forschungsergebnisse zu Prozessen der Verhaltensänderungen aus anderen Bereichen der angewandten Psychologie.

Beispielhaft kann das prominente Transtheoretische Modell der Verhaltensänderung (Prochaska, DiClemente & Norcross, 1992; Prochaska, Redding & Evers, 2008) angeführt werden. Die Grundannahme des Modells ist, dass Veränderungsprozesse über sechs Stufen ablaufen.² Auch andere Modelle nehmen ähnliche Vorstellungen

¹ So meinen auch Böhm & Jehle (§ 4 Rn. 4, in: Schwind, Böhm, Jehle & Laubenthal, 2009) im Kommentar zum entsprechenden Paragraphen: „[...]“, denn die Mitwirkung ist zur Erreichung des Vollzugszieles notwendig.“

² Diese Phasen sind: 1) Phase der Absichtslosigkeit → 2) Phase der ersten Besinnung → 3) Vorbereitungsphase → 4) Phase der Umsetzung → 5) Phase der Beibehaltung → 6) Phase des Abschlusses, siehe Prochaska, Redding & Evers, 2008.

auf: Lippke, Ziegelmann und Schwarzer (2005) schlagen beispielsweise im Kontext der Gesundheitspsychologie ein vereinfachtes dreistufiges Modell vor und unterscheiden darin lediglich Personen ohne Absicht (*Non-Intentional Stage*) von Personen mit Absicht (*Intentional Stage*) und handelnden Personen (*Actional Stage*).

Letztlich unabhängig von der genauen Zahl der Stufen³ ergibt sich aus der Kombination der beschreibenden Veränderungsmodelle (z.B. dem Transtheoretischen Modell) und dem präskriptiven Prinzip der spezifischen Ansprechbarkeit die Empfehlung, Motivation und Behandlungsmaßnahme aufeinander anzupassen. Das kann a) durch eine Förderung der Motivation beim Klienten oder b) durch Entwicklung von Maßnahmen für Personen auf einer bestimmten Stufe der Veränderung gelingen (vgl. McMurrin & Ward, 2010).

1.2 Wie kann Motivation im Justizvollzug gefördert werden?

Die große Frage hinter der Forderung, die Bereitschaft sei zu wecken und zu fördern, ist natürlich, wie man mit Gefangenen im Zwangskontext Justizvollzug arbeiten kann, um Behandlungs- und Veränderungsmotivation zu fördern. Entscheidend für erfolgreiche Resozialisierung sind daher einerseits die Rahmenbedingungen. Aspekte wie das therapeutische Klima der Einrichtung, die räumliche und personelle Ausstattung und die theoretische und konzeptuelle Fundierung verhaltensändernder Maßnahmen sind zwar notwendig, aber leider nicht hinreichend, um nachhaltig Motivation aufzubauen und Verhaltensänderungen zu fördern. Zu bedenken ist zudem, dass nicht nur der institutionelle Rahmen eine Rolle spielt: In der Regel weisen Inhaftierte zahlreiche Problemlagen auf, die sämtliche Bereiche des Lebens und der psychischen Funktionsfähigkeit betreffen.

Gerade wenn der Motivation im Rahmen der spezifischen Ansprechbarkeit eine hohe Bedeutung zugeschrieben wird, sollten geeignete Methoden zur Hand sein, um diese zu fördern. Ein erster Schritt dazu besteht in der Vermittlung allgemeiner Erkenntnisse der Psychologie und Pädagogik zu Motivation und Verhaltensänderung:

- ▶ Aus der psychologischen Forschung kann beispielsweise festgehalten werden, dass viele Verhaltensweisen *extrinsisch* motiviert sind, entweder durch äußeren Druck oder durch die Erwartung an positive Folgen des Verhaltens (Ryan & Deci, 2000). Eben diese Situation dürfte auf die meisten vollzuglichen Behandlungsmaßnahmen zutreffen, nur in Ausnahmefällen (z.B. bei sportli-

³ Andere, sogenannte kontinuierliche Modelle der Verhaltensänderung fokussieren auf die Wahrscheinlichkeit eines Verhaltens. Beispiele sind die Theorie des geplanten Verhaltens oder die Protection Motivation Theory (vgl. Sutton, 2002). Wie Velicer & Prochaska (2008) betonen, handelt es sich bei diesen Ansätzen aber in der Regel um Theorien des *Verhaltens* und nicht Theorien der *Verhaltensänderung*.

chen oder beruflichen Maßnahmen) kann überhaupt damit gerechnet werden, dass die Maßnahme ein Potential für *intrinsische* Motivation enthält, also die Tätigkeit an sich motiviert. Positive Erwartungen beschränken sich aber nicht auf die Möglichkeit einer vorzeitigen Entlassung aus der Haft, sondern können auch die Erwartung, eine gute Arbeit zu finden oder nicht noch einmal inhaftiert zu werden umfassen. Extrinsische Motivation kann zudem, wenn sich die Person mit dem Ziel identifiziert und als autonom empfindet, ebenso wie intrinsische Motivation der eher schädlichen extern kontrollierten Motivation, die als fremd empfunden wird, gegenübergestellt werden (Deci & Ryan, 2008). Extrinsische Motivation ist also eher die Regel und nur unter Umständen ein Problem.

- ▶ Ebenfalls bedeutsam kann das Wissen über Reaktanzphänomene sein (vgl. Miron & Brehm, 2006). Wenn die wahrgenommene Freiheit (Autonomie) einer Person eingeschränkt wird („Du musst“), besteht die Möglichkeit von reaktantem Verhalten („Ich muss gar nichts“). Eine solche Reaktion dürfte umso wahrscheinlicher sein, je weniger das Prinzip der spezifischen Ansprechbarkeit im Hinblick auf die Motivation (und das Bedürfnis Autonomie) eingehalten wird und beispielsweise eine Person in der „Phase der Absichtslosigkeit“ direkt in verhaltensändernde Maßnahmen eingebunden wird.
- ▶ Eine Person muss zudem objektiv und subjektiv in der Lage sein, ein Verhalten auszuführen bzw. zu ändern. Nicht jede Person kann erfolgreicher Leistungssportler werden, aber nur wenn jemand daran glaubt, dass er es schaffen könnte, ist die Motivation vorhanden, es zu versuchen. Verschiedene Ansätze betonen daher die Rolle der wahrgenommenen Handlungskontrolle / Selbstwirksamkeitserwartung⁴ und der Rolle impliziter Annahmen über die Veränderbarkeit von Fähigkeiten und Verhalten (vgl. Dweck & Leggett, 1988).

Theoretisches Wissen hilft jedoch nicht weiter, wenn Methoden zur Nutzung dieses Wissens fehlen. Solche Methoden sind letztlich immer kommunikativer Art, unabhängig davon, ob es sich um Gespräche oder Plakatwerbung handelt. Das Problem vieler klassischer Gesprächsmethoden ist jedoch, dass diese entweder bereits (abstrakt) Veränderungsmotivation voraussetzen oder vergleichsweise passiv („nicht-direktiv“) sind, das Gespräch also nicht geleitet/gelenkt wird. Während diese Voraussetzungen in vielen Bereichen der Beratung und Therapie relativ unproblematisch oder sogar zentrale Ansätze sind, ist in manchen Kontexten die Arbeit mit unmotivier-

⁴ Beispiele sind die Theorie der Selbstwirksamkeit (Bandura, 1977), die Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 2002) und insgesamt die Gruppe der Erwartungs-x-Wert-Theorien (Eccles & Wigfield, 2002).

ten oder ambivalenten Klienten die Regel, bei denen viele Methoden an ihre Grenzen stoßen.

In der Arbeit mit ambivalenten/unmotivierten Klienten entwickelten Miller und Rollnick daher auf Grundlage der klientenzentrierten Gesprächsführung einen eigenen Ansatz, die sogenannte „Motivierende Gesprächsführung“ (im Original: Motivational Interviewing, im Folgenden abgekürzt: MI). MI hat seine Ursprünge zwar in der Behandlung von Sucht und Substanzmissbrauch, wurde allerdings auf ein breites Spektrum von Anwendungsfeldern übertragen (vgl. Miller & Rollnick, 2013; Mann, Ginsburg & Weekes, 2000). Inzwischen hat sich dieser Ansatz zur wahrscheinlich prominentesten Methode in Fragen der Motivationsförderung entwickelt.

Obwohl MI in der Arbeit mit Straffälligen und/oder Inhaftierten noch relativ neu ist, wurde der Ansatz international schnell aufgegriffen (z.B. in Schweden und Neuseeland). Als vielversprechender Ansatz wurde MI daher auch in Niedersachsen eingeführt, im Folgenden wird der Ansatz kurz dargestellt.

2 Motivierende Gesprächsführung

2.1 Was ist Motivierende Gesprächsführung?⁵

Es ist sehr schwierig, die Motivierende Gesprächsführung (MI) in einem Satz zu definieren. In der aktuellen Auflage des Standardwerks verwenden Miller & Rollnick (2013) ganze drei Kapitel, um aufzuzeigen, was Motivierende Gesprächsführung ist und was nicht.

Dabei werden insgesamt drei Definitionen angeführt, die unterschiedliche Schwerpunkte setzen (Miller & Rollnick, 2013, S. 29). Wichtig scheint die Feststellung, dass es sich bei „MI“ nicht um die Verwendung rhetorischer Mittel zur Manipulation von Verhalten handelt, sondern dass es sich bei MI wesentlich um eine besondere Art der Gesprächsführung handelt, die sich im sogenannten „**Geist von MI**“ spiegelt. Dieser besteht aus vier Aspekten:

- ▶ **Partnerschaftlichkeit:** MI wird „mit“ und „für“ eine Person durchgeführt, ist durch Interesse und Unterstützung gekennzeichnet und bedarf aktiver und enger Zusammenarbeit im gesamten Prozess.

⁵ An dieser Stelle kann keine gründliche Darstellung der Motivierenden Gesprächsführung erfolgen. Das Buch von Miller & Rollnick (3. Auflage von 2013, deutsche Ausgabe 2015) ist eine sehr gut lesbare Einführung. Auf Kapitellänge fassen Gerber & Endres die Grundzüge des MI in Breuer et al. (2014) in einem Kapitel zusammen. Weitere Informationen finden sich auch unter <http://www.motivational-interview.de/>.

- ▶ **Akzeptanz:** Die Beratung zeichnet sich durch Wertschätzung und Empathie gegenüber dem Klienten aus, die Autonomie und Entscheidungsfreiheit der Klienten soll gewahrt werden.
- ▶ **Mitgefühl** („Compassion“): Die Beratung unterstützt aktiv das Wohlergehen der Klienten, die Bedürfnisse des Klienten haben Priorität
- ▶ **Evokation:** Klienten haben alles, was sie brauchen; die Beratung weckt („evoziert“) nur die Stärken und Ressourcen, die Klienten schon haben.

Im Unterschied zum klassischen klientenzentrierten Ansatz, der MI wesentlich beeinflusst hat, ist die Technik des Motivational Interviewing eine *direktive Methode*. Das Gespräch kann also geleitet und in bestimmte Richtungen geführt werden. Auch Erkenntnisse aus der Sozialpsychologie (siehe oben) wurden in die Methode integriert.

Bei MI geht es letztlich nicht um das Erzwingen von Verhaltensänderung, sondern um die Erleichterung von Änderungsprozessen. MI nur als eine *Technik* der Gesprächsführung zu verstehen, würde daher zu kurz greifen. MI beruht nicht nur auf der Anwendung von bestimmten Methoden wie dem aktivem Zuhören oder offenen Fragen, sondern wesentlich auch auf einer bestimmten *Haltung* gegenüber den Klienten (dem „Geist“ von MI).

2.2 Wirkt Motivierende Gesprächsführung?

Zu MI gibt es eine beeindruckende Menge an Forschungsergebnissen (vgl. Miller & Rollnick, 2013). Das betrifft sowohl Untersuchungen zur Wirksamkeit (inklusive vieler randomisierter Experimente) als auch eine große Menge an Literatur zur Implementation von und dem Training in MI.

Da MI in sehr verschiedenen Bereichen eingesetzt wird, liegen auch einige meta-analytische Befunde vor, die aus Sicht der Erfinder im Großen und Ganzen die Wirksamkeit von MI stützen (Miller & Rollnick, 2013).

Exemplarisch kann die Meta-Analyse von Lundahl, Kunz, Brownell, Tollefson & Burke (2010) angeführt werden. Diese zeigt für den Suchtkontext, dass MI insgesamt wirksam ist und ähnliche Effekte erbringt wie andere Maßnahmen. Dies deckt sich mit den Ergebnissen anderer Analysen zur Wirksamkeit (vgl. Lundahl & Burke, 2009).

2.3 Motivierende Gesprächsführung im Justizvollzug

Warum MI im Justizvollzug? Der Transfer in den Kontext Strafvollzug erscheint aus verschiedenen Gründen sinnvoll (vgl. Farbring & Johnson, 2007; Mann et al., 2000; McMurrin, 2009): Naheliegender ist vor allem die Tatsache, dass viele Inhaftierte ebenfalls eine Suchtproblematik aufweisen. Inhaftierte befinden sich im Sinne des Transtheoretischen Modells zudem oft in frühen Phasen der Veränderung bzw. der Phase der Absichtslosigkeit, sie sehen schlicht keinen Grund, ihr Verhalten zu än-

dern. Ein weiterer Vorteil von MI ist auch der Fakt, dass sich die Methode und ihr „Geist“ stark vom umgebenden Zwangskontext abheben. MI ist als humanistisch orientierter Ansatz grundsätzlich geeignet, Stigmata und Etikettierungen zu vermeiden (Mann et al., 2000). Explizite Wertschätzung, Betonung von Autonomie und Arbeit mit dem Klienten sind im Alltag des Justizvollzugs eher selten gegeben. Insofern kann MI als „bedürfnisorientiert“ verstanden werden (vgl. Guéridon & Marks, 2014) und auch im Sinne des Good-Lives-Modells (Ward & Gannon, 2006, für eine deutsche Beschreibung vgl. von Franqué & Briken, 2013) als sinnvolle Maßnahme angewandt werden. Da MI im Wesentlichen auch eine Erweiterung der kommunikativen Fähigkeiten ist, lässt sich zudem vermuten, dass auch die Anwender von MI profitieren, etwa indem die Anwender in ihrem beruflichen Alltag weniger Stress empfinden (Farbring & Johnson, 2007). Wie verschiedene Autoren (z.B. Bogue, Pampel & Pasi-Hill, 2013; Mann et al., 2000) feststellen, hat MI darüber hinaus zumindest das Potential, die Kultur und Atmosphäre in Institutionen positiv zu beeinflussen.

Beispiele für MI im Justizvollzug. MI wird im Kontext Justizvollzug entweder zur Vorbereitung bestimmter Maßnahmen verwendet werden, als Ergänzung zu anderen Maßnahmen oder als eigenständige Maßnahme (Anstiss, Polaschek & Wilson, 2011; Britt, 2014; McMurrin, 2009).

Wenn Motivation als Aspekt der spezifischen Ansprechbarkeit verstanden wird und/oder ein Inhaftierter noch auf einer frühen Stufe der Veränderung im Sinne des TTM steht, kann MI ein Weg sein, eine Maßnahme vorzubereiten. Damit sollen mögliche negative Effekte der Maßnahme (z.B. durch Abbruch der Teilnahme) vermieden werden, indem die Motivation des Gefangenen auf ein notwendiges Maß gefördert wird. Im Rahmen der Vorbereitung der eigentlichen Maßnahme wird über die Anwendung von MI eine mögliche Ambivalenz gegenüber Veränderungen gemeinsam bearbeitet.

Als eigenständige Maßnahme entspricht MI üblicherweise einer kurzen Intervention, die Bedarfe der Klienten gemeinsam exploriert und die Behandlungs- und Veränderungsmotivation so insgesamt fördern soll. Die Umsetzung von MI als eigenständige Maßnahme kann an drei Beispielen kurz dargestellt werden:

- ▶ **Short Motivational Program** (SMP, Neuseeland, vgl. Austin, Williams & Kilgour, 2011, Devereux, 2009): Als eigenständige Maßnahme zur Förderung der Motivation (nicht als eigentliche Behandlungsmaßnahme) wurde in Neuseeland das SMP entwickelt. Dieses umfasst im Kern fünf Sitzungen, in denen unter anderem die Bedarfe des Gefangenen, der Ablauf der Delikte, die positiven und negativen Aspekte des kriminellen Verhaltens sowie die Setzung positiver Ziele besprochen werden. Im Programm ist auch eine vorbereitende Sitzung vorgesehen, in der das Programm erläutert wird, und ein Selbstauskunftsverfahren, mit der die Bereitschaft für Veränderung vor und nach dem Programm gemessen wird.

- ▶ **Kurzintervention zur Motivationsförderung** (KIM, Deutschland; Breuer, 2014; Breuer, Gerber, Buchen-Adam & Endres, 2014): KIM wurde als deutschsprachige Fassung des neuseeländischen SMP im bayerischen Justizvollzug entwickelt. Die Kurzintervention umfasst ebenso wie das Original fünf Sitzungen plus Vorgespräch, unterscheidet sich aber an einigen Stellen (vgl. Breuer, 2014): Die vierte Sitzung umfasst im Original die Auseinandersetzung mit kognitiven Verzerrungen, in der deutschen Fassung geht es in dieser Sitzung um „Mutmacher“ und „gedankliche Bremsen“ bezüglich Veränderungen. Die Anwendung von KIM ist zudem für einen breiteren Anwenderkreis gedacht und keiner bestimmten Berufsgruppe vorbehalten. Schließlich wird, anders als im SMP, auf eine Motivationsdiagnostik verzichtet.
- ▶ **Beteende-Samtal-Förändring / Behavior-Interviewing-Change** (BSF, Schweden, Farbring & Johnson, 2007; Forsberg, Ernst & Farbring, 2010): In Schweden wird MI seit 1991 im Justizvollzug eingesetzt, aber erste negative Erfahrungen haben zu einer Neuausrichtung geführt (Forsberg et al., 2010; Miller & Rollnick, 2013). Ein Schritt war dabei die Entwicklung einer strukturierten, standardisierten Maßnahme. BSF umfasst ebenfalls fünf Sitzungen und ein vorbereitendes Treffen. Inhaltlich gibt es viele Überschneidungen zum SMP, aber auch einige Unterschiede: In Sitzung 3 wird im BSF beispielsweise das Thema Werte behandelt. Insgesamt ist das Programm anscheinend eher auf substanzabhängige Gefangene ausgerichtet (Farbring & Johnson, 2007). Bestandteil des BSF ist ebenfalls Motivationsdiagnostik.

Wirksamkeit von MI mit Straftätern / im Justizvollzug. Obwohl es insgesamt eine ausgesprochen umfangreiche Literatur zur Wirksamkeit der Motivierenden Gesprächsführung gibt (vgl. Miller & Rollnick, 2013), ist die vorhandene Datenbasis für die Anwendung mit Straftätern und/oder Inhaftierten deutlich kleiner.

Eine Meta-Analyse von McMurrin (2009) berichtet von 13 veröffentlichten Studien und 6 Dissertationen im Bereich „MI mit Straftätern“ bis Oktober 2007. Obwohl die Ergebnisse insgesamt positiv ausfallen, sind die Anwendungskontexte zu unterschiedlich, um ein umfassendes Fazit ziehen zu können. Weitere Untersuchungen stützen die positive Tendenz:

- ▶ Farbring & Johnson (2007) finden nach BSF erhöhte Veränderungsmotivation sowohl in der Selbstausskunft als auch in der Fremdeinschätzung.
- ▶ Austin, Williams & Kilgour (2011) konnten für das SMP in Neuseeland für eine Stichprobe von 38 männlichen Hochrisiko-Tätern eine erhöhte Veränderungsmotivation messen.
- ▶ Anstiss, Polaschek & Wilson (2011) berichten sogar von im Vergleich zu Kontrollprobanden geringeren Rückfallquoten bei TeilnehmerInnen einer kurzen MI-Intervention auf Basis von SMP.

Im deutschsprachigen Raum stehen Wirksamkeitsanalysen von MI im Justizvollzug noch aus. Auch für das KIM liegen bisher noch keine Ergebnisse vor (Breuer, 2014).

2.4 Motivierende Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug

Motivierende Gesprächsführung wird im niedersächsischen Justizvollzug seit Ende 2013 implementiert. Dazu wurden in einem ersten Durchgang MultiplikatorInnen geschult, die in den Justizvollzugsanstalten eigenständig Schulungen anbieten können. Die konkrete Anwendung bleibt dem geschulten Personal überlassen.

Nach Meldung der Fachbereiche Personal und Organisation der dreizehn Justizvollzugsanstalten in Niedersachsen wurden bis November 2015 insgesamt 217 Personen von den Multiplikatoren in MI geschult. In drei Anstalten hat es bisher keine Schulungen gegeben. In den übrigen zehn Anstalten wurden je zwischen 9 und 41 Personen geschult. Im Mittel wurden pro Anstalt 22 Personen geschult (*Mittelwert*⁶ [M] = 21.7, *Standardabweichung* [sd] = 10.9).

Ungefähr zum Zeitpunkt der Befragung wurde die Implementation intensiviert, indem: mit der Ausbildung weiterer MultiplikatorInnen begonnen wurde. Es ist daher davon auszugehen, dass die Zahl der Schulungen bzw. der geschulten Bediensteten in Zukunft spürbar höher liegen wird.

3. Methodik und Stichprobe

3.1 Fragestellung

Die Implementation einer neuen Methode oder Maßnahme ist eine große Herausforderung. Wie Fixsen und Kollegen (2005) festhalten, besteht „breite Zustimmung, dass die Implementation ein entschieden komplexes Unterfangen ist, komplexer als die Strategien, Programme, Prozeduren, Techniken oder Technologie, die Inhalt der Implementationsbemühungen sind“ (eigene Übersetzung aus dem Englischen).

Um den Prozess der Implementation der Motivierenden Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug zu unterstützen, wurde vom Kriminologischen Dienst eine Befragung der bisher geschulten Personen angeregt. Eine solche begleitende Forschung kann durch die Systematisierung erster Erfahrungen mit der Fortbildung und mit der Anwendung der Methode in der Praxis sowie möglicher Hindernisse bei der Umsetzung die Verbreitung der Methode zu unterstützen.

⁶ Im Anhang A befindet sich ein Glossar, der sämtliche im Text aufgeführten statistischen/methodischen Fachbegriffe erläutert. Die Fachbegriffe sind im Text zur besseren Erkennbarkeit kursiv gedruckt.

Damit ist das Ziel der durchgeführten Untersuchung umrissen. Es geht im Wesentlichen um Antworten auf folgende Fragen:

- ▶ Wie schätzen die TeilnehmerInnen die Schulungen im Rückblick ein?
- ▶ Was hätten sie sich rückblickend gewünscht?
- ▶ Wie gut konnten die TeilnehmerInnen die gelernten Inhalte auf ihren Arbeitsalltag übertragen?
- ▶ Wird MI von den TeilnehmerInnen angewendet? Wenn ja, wie häufig?
- ▶ Welche Hindernisse treten bei der Anwendung von MI im Alltag auf?
- ▶ Lässt sich vorhersagen, wer die Methode anwendet?

3.2 Vorbereitung der Untersuchung, Befragungsinstrument und Studiendesign

Nach Diskussion der Untersuchung mit den Verantwortlichen wurden die potentiellen Befragungsteilnehmer ermittelt und das Befragungsinstrument entwickelt.

Befragungsinstrument. Um den Aufwand für die BefragungsteilnehmerInnen möglichst gering zu halten, wurden bei der Erstellung des Instruments versucht, nur die nötigsten Informationen aufzunehmen. Aus forschungspraktischen Gründen wurde die Untersuchung als Online-Befragung konzipiert, da so eine ökonomische Durchführung der Befragung gewährleistet werden konnte. Zudem entfallen bei dieser Methode durch die direkte Erfassung der Antworten mögliche Fehler durch die Dateneingabe und bei entsprechender Programmierung können fehlende Werte bei wichtigen Variablen vermieden werden. Zuletzt ermöglicht eine Online-Befragung eine Reduzierung der zeitlichen Belastung einzelner TeilnehmerInnen durch einen jeweils maßgeschneiderten Fragebogen: Durch Filterfragen wurden jeweils nur die Fragen gestellt, die für die Person auch relevant sind. Beispielsweise wurde ein Teilnehmer, der angab, MI nicht anzuwenden, auch nicht zur Art der Umsetzung befragt.

Um dennoch ein möglichst komplettes Bild zu erhalten, gab es an verschiedenen Stellen die Möglichkeit, zusätzliche Angaben in freier Form zu ergänzen. Das Befragungsinstrument befindet sich im **Anhang B**.

Ermittlung der Grundgesamtheit. Um die Zahl und Identität der bisher geschulten Personen zu ermitteln, wurden die Anstaltsleitungen aller JVAen um Unterstützung gebeten. Dabei wurden, um einen Ausgleich zwischen einem möglichst hohen Maß an Anonymität und einer geringen Belastung für die Fachbereiche Personal und Organisation zu finden, zwei Vorgehensweisen zur Auswahl gestellt:

- a) Die Fachbereiche senden die Teilnehmerdaten an den Kriminologischen Dienst, dieser übernimmt alle weiteren Kontakte direkt.
- b) Die Fachbereiche versenden alle Informationen selbst an die TeilnehmerInnen

Die Präferenzen waren gleichmäßig verteilt, von 10 JVAen mit Schulungen wählten jeweils fünf Vorgehen a) oder b).

Weiteres Vorgehen. In einem ersten Schritt wurden die MultiplikatorInnen über die Befragung informiert.⁷ Damit sollte sichergestellt werden, dass diese direkt von der Befragung erfahren und die Untersuchung nicht fälschlicherweise als Instrument der Kontrolle verstehen. Nach Abschluss aller Vorbereitungen wurden alle geschulten Personen je nach Vorgehen entweder direkt durch den Kriminologischen Dienst oder durch den jeweiligen Fachbereich Personal und Organisation über die Untersuchung und die Zugangsdaten informiert.

In der Mitte des Befragungszeitraumes wurde eine Erinnerung versendet. Aus der Literatur zur Online-Forschung ist bekannt, dass solche Erinnerungen die Teilnahmequoten deutlich erhöhen und eigene Erfahrungen (vgl. Guéridon & Suhling, 2016) bestätigen dieses Bild.

Der Befragungszeitraum erstreckte sich insgesamt vom 01.12.2015 bis zum 04.01.2016.

3.3 Grundgesamtheit und Rücklauf

Von den bisher 217 geschulten Personen sind 8 aus verschiedenen Gründen (z.B. Wechsel der Arbeitsstelle, Pensionierung) nicht mehr im Justizvollzug tätig oder waren aktuell wegen Abordnung oder Krankheit im Befragungszeitraum nicht erreichbar. Die bereinigte Bruttostichprobe umfasst daher 209 Personen.

Im Befragungszeitraum wurden insgesamt 100 Aufrufe des Fragebogens registriert, wobei 94 Personen die Befragung auch begonnen haben. Regulär beendet haben den Fragebogen 85 Personen. Die mittlere Bearbeitungsdauer lag bei 353 Sekunden (ca. 6 Minuten), die längste Bearbeitungsdauer lag bei 10,5 Minuten. Eine Person wurde ausgeschlossen, da sehr viele fehlende Werte vorlagen und zugleich die gesamte Befragung in nur 130 Sekunden abgeschlossen war.

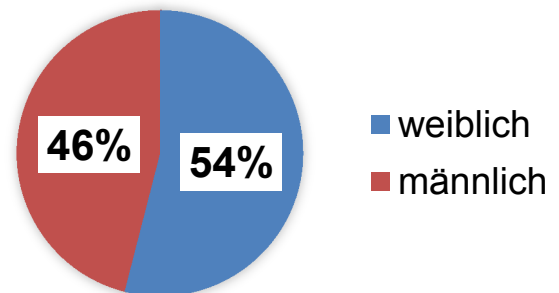
Gültige Daten liegen damit von ca. 40 % der Fortbildungsteilnehmer vor. Diese Rücklaufquote kann als gut bezeichnet werden, auch wenn aufgrund des vergleichsweise geringen Aufwands eine höhere Quote erwartet und erhofft worden war. Zum Vergleich können erste Erfahrungswerte aus anderen Projekten dienen: Bei der Befragung zum Übergangsmanagement (Guéridon & Suhling, 2016) nahmen aus den Justizvollzugsanstalten ca. 51 % der Adressaten teil, obwohl die Befragung mit einer halben Stunde Bearbeitungszeit deutlich aufwendiger war. Die Größe und Zusammensetzung der Stichprobe sollte bei der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden (siehe auch Kapitel 6).

⁷ Auf eine Befragung der MultiplikatorInnen wurde bewusst verzichtet. Hier handelt es sich um eine schwer vergleichbare Gruppe, die durch die Ausbildung mehr Erfahrungen in MI hatte. Zudem ist die Gruppe sehr klein, was die Anonymität gefährden kann. Da es überdies regelmäßigen Austausch gibt, dürften die Erfahrungen auch gegenseitig bekannt sein, sodass kaum Erkenntnisgewinn zu erwarten war.

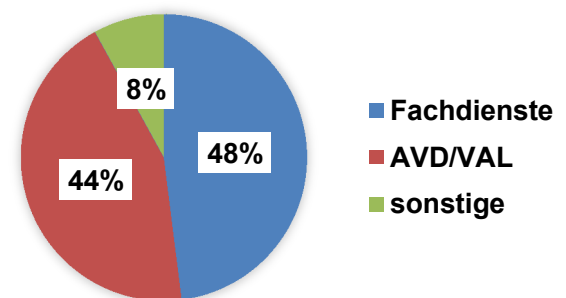
3.4 Merkmale der BefragungsteilnehmerInnen

3.4.1 Soziodemografische und berufsbezogene Merkmale

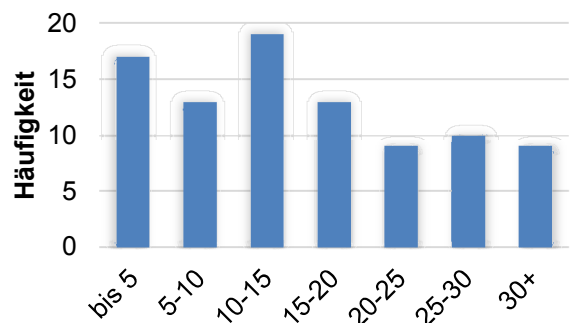
Geschlecht. Alle 84 TeilnehmerInnen haben Angaben zu ihrem Geschlecht gemacht. Demnach sind 54 % weiblich, die Geschlechter sind also ungefähr gleich häufig in der Stichprobe vertreten. Inwieweit dieses Verhältnis der Grundgesamtheit (allen FortbildungsteilnehmerInnen) entspricht, kann nicht eingeschätzt werden.



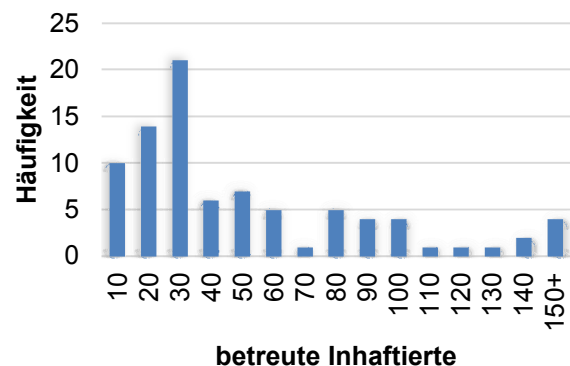
Position/Fachbereich. Es liegt ebenfalls von allen Befragten die Angabe zum Tätigkeitsbereich vor. Die größte Gruppe (40 Personen, 48%) sind den Fachdiensten zugehörig (Sozialdienst, Psychologischer Dienst, u.ä.), wobei der Allgemeine Vollzugsdienst und Vollzugsabteilungsleitungen (AVD/VAL) nur unwesentlich seltener vertreten sind (37 Personen, 44 %). Sieben Befragte gehören „anderen Bereichen“ an (z.B. Anstaltsleitung).



Berufserfahrung. Die TeilnehmerInnen wurden auch nach ihrer Berufserfahrung im Justizvollzug oder vergleichbaren Tätigkeitsfeldern vor der Arbeit im Justizvollzug befragt. Hier verzichtete eine Person auf eine Angabe. Im Mittel sind die Befragten seit 15 Jahren in diesem Kontext tätig ($M = 15.0$, $sd = 10$). Dabei reicht die Spanne von 40 Jahren bis zu einem Jahr Erfahrung.



Betreuungsverhältnis. Von 82 Befragten liegen schließlich Angaben vor, für wie viele Inhaftierte sie im Schnitt zuständig sind. Die Angaben schwanken zwischen Null und 350, im Mittel (*Median*) betreuen die TeilnehmerInnen 30 Inhaftierte.⁸



⁸ Um Effekte durch einzelne sehr hohe Werte zu vermeiden, wurde, wenn die Berufserfahrung in Analysen berücksichtigt wurde, auf robuste Verfahren und Kennwerte (z.B. Median, robuste Regression) zurückgegriffen oder - wenn dies nicht möglich war - alle Werte über 150 auf den Wert 150 gesetzt.

Zusammenhänge zwischen demographischen und berufsbezogenen Merkmalen. Für die weiteren Auswertungen macht es Sinn, auch die Zusammenhänge zwischen den erhobenen Merkmalen zu kontrollieren. Dabei wurden die Gruppe derjenigen, die sich einem „sonstigen“ Arbeitsbereich (nicht Fachdienste, nicht AVD/VAL) zugeschrieben haben, wegen der geringen Zahl nicht berücksichtigt.

Grundsätzlich zeigen sich keine Zusammenhänge zwischen Geschlecht, Berufserfahrung, dem Betreuungsschlüssel und dem Aufgabengebiet/Fachbereich. Es finden sich nur zwei Ausnahmen:

- ▶ Wie zu erwarten geben die Fachdienste an, für mehr Inhaftierte zuständig zu sein. Während AVD/VAL im Mittel (*Median*) angeben, für 30 Inhaftierte zuständig zu sein, sind es bei den Fachdiensten im Mittel (*Median*) 50.
- ▶ In der Gruppe der Fachdienste machen Frauen den größeren Anteil aus (72,5 %), während Männer den größeren Anteil unter den Teilnehmern der AVD-Bediensteten und VALs ausmachen (65 %), was einen mittleren Zusammenhang widerspiegelt (*Cramers V* = .37, *p* = .001)⁹.

Dieser Zusammenhänge weist darauf hin, dass eventuelle Unterschiede zwischen Männern und Frauen in der Stichprobe eigentlich Unterschiede zwischen Aufgabengebieten sein könnten und umgekehrt.

3.4.2 Einstellungen zu Gesprächen und Vorwissen

Einstellung zu Wichtigkeit und Wirksamkeit von Gesprächen. Als möglicherweise bedeutsame Aspekte für die Vorhersage der Nutzung von MI wurde die Einstellung der TeilnehmerInnen bezüglich der Bedeutsamkeit von Gesprächen für a) positive Entwicklung in Haft und b) das Vollzugsziel der Resozialisierung erfragt.

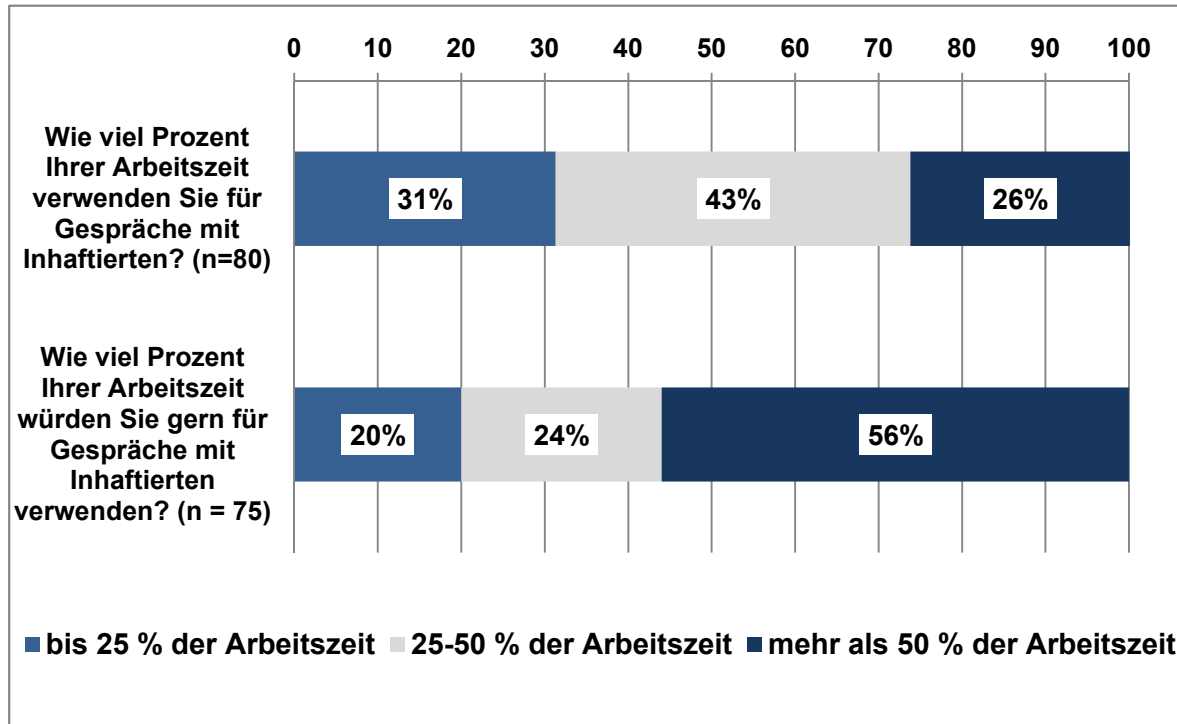
Fast alle TeilnehmerInnen (94 %) bewerten Gespräche als bedeutsam für die positive Entwicklung der Inhaftierten, gleichermaßen (93 %) werden Gespräche als sinnvoll für die „Resozialisierung“ eingeschätzt.

Arbeitszeit für Gespräche und Bedarf an Arbeitszeit für Gespräche mit Inhaftierten. Die meisten Befragten (43 %) verwenden zwischen einem Viertel und der Hälfte ihrer Arbeitszeit für Gespräche mit Inhaftierten. Jeweils um die 30 % verwenden weniger als ein Viertel oder mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit dafür (Abbildung 1).

⁹ *Cramers V* ist ein Maß für Zusammenhänge / Unterschiede bei Häufigkeiten, die über mehr als zwei Gruppen hinweg verglichen werden. Der Wert kann als *Effektstärke* interpretiert werden. Als Richtlinie können Werte ab 0.1 als kleine Effekte, mittlere Effekte werden ab 0.3 und große Effekte ab 0.5 angenommen werden.

Deutlich wird, dass der überwiegende Anteil der TeilnehmerInnen (56 %) gern mehr als die Hälfte ihrer Arbeitszeit für solche Gespräche verwenden würde. Diese Einschätzungen unterscheiden sich nicht zwischen AVD/VAL's und Fachdiensten.

Abbildung 1: Prozent der Arbeitszeit, die für Gespräche mit Inhaftierten verwendet wird bzw. gern verwendet würde. Häufigkeit der Antwort in %.



Vorwissen. Das Vorwissen der Fortbildungsteilnehmer zu verbreiteten Gesprächsmethoden (aktives Zuhören, offenes Fragen, lösungsorientierte Gesprächsführung) wurde über eine vierstufige Skala (gar nicht - wenig - moderat - viel) erfasst. Ein Teilnehmer hat bei zwei der Fragen keine Angaben gemacht.

Für die vereinfachte Darstellung wurden die Antworten zusammengefasst zu „Vorwissen“ (moderat oder viel Vorwissen) und „kein Vorwissen“ (wenig oder kein Vorwissen).

Ungefähr die Hälfte der TeilnehmerInnen gibt an, Vorwissen zu den Methoden „Aktives Zuhören“ (51 %) oder „Offene Fragen“ (56 %) zu besitzen. Im Bereich systemisch/lösungsorientierter Gesprächsführung hat dagegen nur ca. ein Drittel Vorwissen (34 %).

Von der Ausbildung der Befragten her ist anzunehmen, dass die Fachdienste mehr Vorwissen aufweisen dürften als andere Bedienstete. Zur Überprüfung wurde ein Index aus den drei Gesprächsmethoden gebildet, der Werte zwischen 0 - „kein Vorwissen“ und 3 - „Vorwissen zu allen drei Gesprächsmethoden“ annehmen konnte. Wie zu erwarten, weisen die Fachdienste deutlich mehr Vorwissen im Bereich der Gesprächsführung auf (Cramers V = .49, p < .001).

4 Ergebnisse der Befragung

4.1 Die Fortbildung in Motivierender Gesprächsführung

Teilnahme an kompletter Fortbildung. Die Fortbildung in Motivierender Gesprächsführung ist in Niedersachsen auf Ebene der MultiplikatorInnen nicht vollständig standardisiert. Diese wählen die genaue Umsetzung selbst aus: Zum Teil wird die Methode in zwei Blöcken unterrichtet, zum Teil aber auch in einem Stück. Es kann daher vorkommen, dass einzelne Fortbildungsteilnehmer nur einen Teil der Fortbildung absolviert haben.

Um diesen Umstand bei weiteren Auswertungen berücksichtigen zu können, wurde erhoben, ob die Fortbildung komplett absolviert wurde. Die große Mehrheit der Befragten ($n = 73$, 87 %) hat die komplette Schulung besucht, 11 Personen (13 %) dagegen nur einen Teil. Die Gründe dafür waren:

- Terminüberschneidungen (3 Nennungen)
- fehlendes Angebot / 2. Teil folgt noch (7 Nennungen)
- kein Interesse (eine Nennung)

Es ergibt sich, dass nahezu alle BefragungsteilnehmerInnen auch die gesamte Fortbildung absolvierten. Dies bedeutet natürlich nicht, dass es sich bei den 60% der geschulten Personen, die nicht an der Befragung teilgenommen haben, ebenso eindeutig verhält. Da das Ergebnis aber so eindeutig ist, lässt sich zumindest stark vermuten, dass die allermeisten Schulungsteilnehmer eine komplette Fortbildung absolvieren.¹⁰

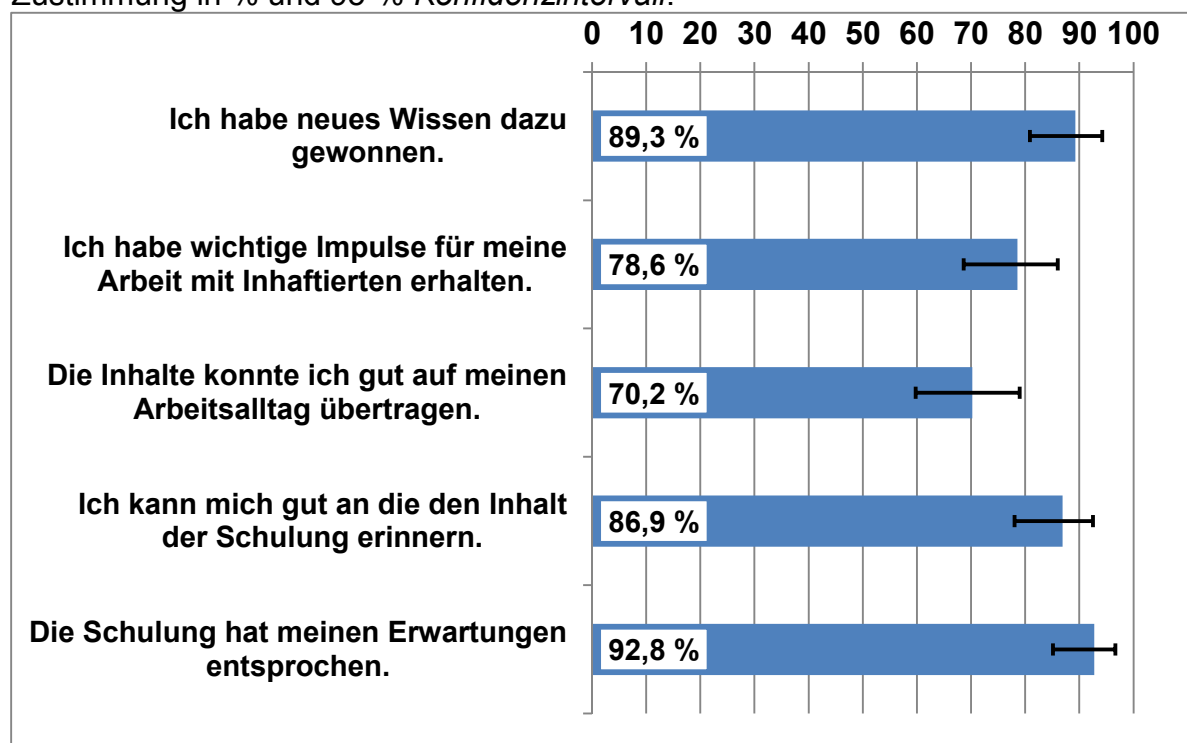
Zeit seit der Schulung. Die Schulung lag bei den TeilnehmerInnen der Befragung zwischen einem und 26 Monaten zurück. Dabei liegt bei 32 % der Befragten die Schulung maximal 6 Monate zurück, bei weiteren 39 % zwischen 6 Monaten und einem Jahr und bei den übrigen 29 % mehr als ein Jahr.

Bewertung der Schulungen. Die Schulungen werden insgesamt sehr positiv bewertet (siehe auch Abbildung 2). 90 % der TeilnehmerInnen geben an, durch die Schulung neues Wissen gewonnen zu haben¹¹ und 93 % sehen ihre Erwartungen als erfüllt an. Auch positiv zu bewerten ist, dass 87 % angeben, sich noch gut an die Inhalte der Schulung erinnern zu können. Wie zu erwarten, findet sich hier ein Zusammenhang mit dem Zeitraum seit der letzten Schulung: Je länger diese her ist, umso schlechter können sich die Befragten erinnern (*Cramers V* = .31, $p < .05$). Allerdings geben auch unter den Befragten, deren Schulung über ein Jahr her ist ($n = 24$), immerhin 17 (71 %) an, sich gut an die Inhalte erinnern zu können.

¹⁰ Was natürlich umso einfacher zu erreichen ist, je weniger Schulungstermine vorgesehen sind. Da aus Gründen der Anonymität der MultiplikatorInnen nicht erfasst wurde, wie die Fortbildung aufgebaut war, ist es zumindest theoretisch möglich, dass es sich bei allen abgeschlossenen Fortbildungen um Einzeltermine handelt.

¹¹ Neues Wissen wird erwartungsgemäß umso weniger gewonnen, je größer das Vorwissen war ($r = -.25$, $p = .01$)

Abbildung 2. Einschätzungen der Schulung zur motivierenden Gesprächsführung. Zustimmung in % und 95-% Konfidenzintervall.

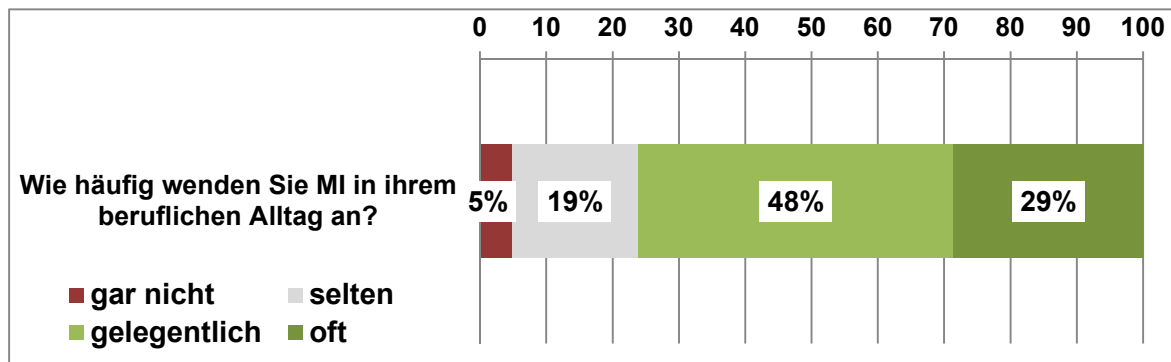


Neben dem Erwerb von Wissen sind die die Nützlichkeit der Methode und die Übertragung des Gelernten entscheidende Aspekte. Ungefähr vier von fünf TeilnehmerInnen (79 %) geben an, wichtige Impulse für die Arbeit mit den Inhaftierten erhalten zu haben. Auch erfreulich ist die Tatsache, dass 70 % der Befragten angeben, dass sie die Inhalte gut auf ihren Arbeitsalltag übertragen konnten. Auch wenn es sich hier um den Wert mit der vergleichsweise geringsten Zustimmung handelt, ist der Wert doch positiv hervorzuheben: Wenn der Transfer der Inhalte nicht gelingt, wären der Nutzen der Fortbildungen und die Qualität der Implementation begrenzt.

Die drei Aspekte „Wissensgewinn“, „Impulse für die Arbeit“ und Erfüllung der Erwartungen sind sich inhaltlich ähnlich und hängen bedeutsam miteinander zusammen (*Korrelationen* zwischen $r = .38$ und $.60$). In einer exploratorischen Faktorenanalyse zeigt sich ein gemeinsamer Faktor (*Varianzaufklärung* 63 %) und die interne Konsistenz der drei Aspekte ist mit einem *Cronbachs $\alpha = .83$* ebenfalls als sehr gut zu bewerten. Inhaltlich kann die positive, motivierende Einschätzung der Fortbildung - und damit ihre Qualität - als Gemeinsamkeit interpretiert werden. Für weitere Auswertungen können die drei Aspekte daher gemeinsam betrachtet werden.

4.2 Die Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung

Häufigkeit der Anwendung. Die Mehrheit der TeilnehmerInnen (76%) wendet die Motivierende Gesprächsführung gelegentlich bis oft an. Die übrigen 24 % nutzen die Methode dagegen selten oder gar nicht. Abbildung 3 bietet eine detaillierte Übersicht zur Häufigkeit der Nutzung.

Abbildung 3: Häufigkeit der Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung

Zwei der vier TeilnehmerInnen, die MI gar nicht anwenden, haben Angaben zu Gründen gemacht, die hier wörtlich wiedergegeben werden:

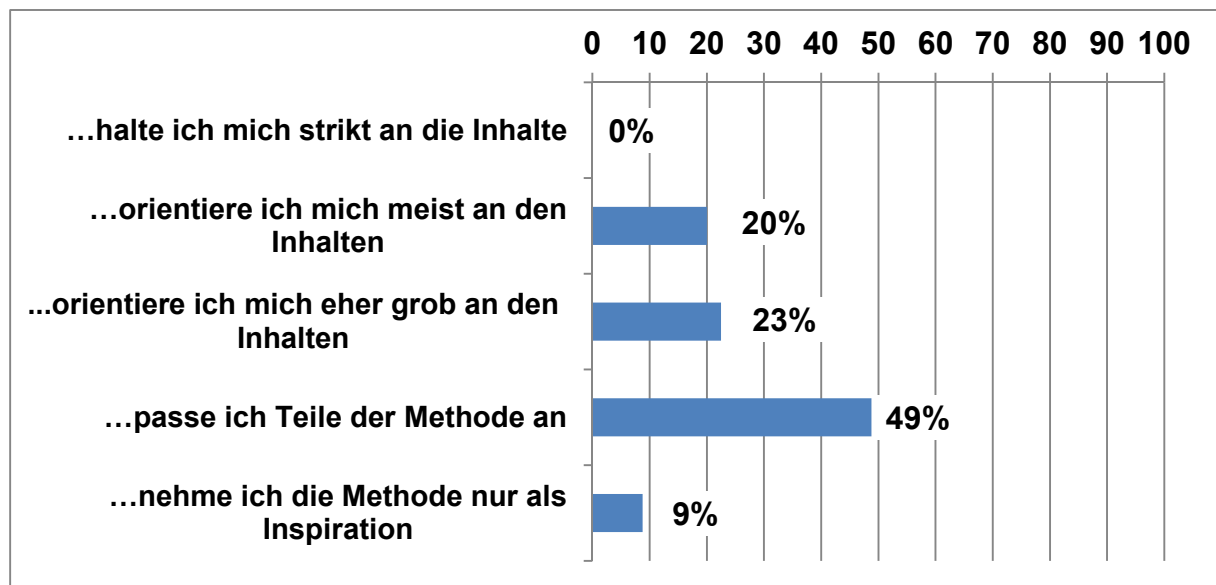
- „Inhaftierte haben zu geringe Bildung“
- „MI im Alltag nicht anwendbar“

Erfahrungen und Bewertung von MI. Um die Erfahrungen mit MI abzubilden, wurden drei Aussagen verwendet: a) MI ist allgemein eine nützliche Methode für das Führen von Gesprächen, b) MI ist eine nützliche Methode für die Arbeit im Justizvollzug und c) MI passt zu meiner persönlichen Art, Gespräche zu führen. Dabei zeigt sich:

- ▶ Die große Mehrheit der Befragten (84 %) schätzt MI als nützliche Methode ein.
- ▶ Noch einmal mehr TeilnehmerInnen schätzen die Methode auch als nützlich für die Arbeit mit Inhaftierten ein (89 %).
- ▶ Als passend zur persönlichen Art, Gespräche zu führen, beschreiben die Motivierende Gesprächsführung ungefähr zwei Drittel der BefragungsteilnehmerInnen (69 %).

Anwendungspraxis. Alle TeilnehmerInnen, die mindestens „selten“ die Methode anwenden, wurden gebeten einzuschätzen, wie strikt sie sich an den erlernten Inhalten orientieren.

Die meisten Befragten geben an, sich eher grob an den Inhalten zu orientieren (23 %), Teile der Methode anzupassen (49%) oder die Methode insgesamt nur als Inspiration zu verwenden (9 %). Nur 20 % der Befragten orientieren sich meist an den Inhalten, niemand tut dies „strikt“. Abbildung 4 verdeutlicht dieses Ergebnis.

Abbildung 4: Orientierung an den Inhalten der Schulung (Häufigkeit der Auswahl)

Was dieser Befund für die Methode in der Praxis bedeutet, kann diskutiert werden. Zum einen ist die Motivierende Gesprächsführung nicht so strikt manualisiert, dass eine Anpassung bedeuten würde, dass der Kern der Methode nicht mehr vorhanden wäre. Umgekehrt ist aus der Forschung zur Wirksamkeit von Maßnahmen bekannt, dass Effekte umso eher erwartet werden können, je strikter eine Maßnahme implementiert ist (z.B. Lipsey, 2009, 2011; Suhling, 2008).

Wird MI im Wesentlichen als generelle Haltung gesehen und weniger als konkrete Intervention, ist auch eine lockere Umsetzung wahrscheinlich weniger problematisch als dies bei strukturierteren Programmen der Fall ist. Hinweise aus der meta-analytischen Forschung (Lundahl et al., 2010) weisen zudem darauf hin, dass eine strikte Orientierung an Manualen im Falle von MI keine höheren Effekte erbringt. Umgekehrt ist auf Grundlage der Erfahrungen im schwedischen Justizvollzug durchaus zu vermuten, dass bei manchen Anwendern die Qualität der Umsetzung fraglich ist. Forsberg et al. (2010) berichten davon, dass die Gefangenen nach dem ersten Versuch der Implementation gar nicht bemerkt haben, dass MI verwendet wurde. Als Konsequenz wurde das Training in MI überarbeitet und das BSF als standardisierte Maßnahme entwickelt (siehe auch Kapitel 2).

Hindernisse bei der Umsetzung von MI. Eine zentrale Frage der weiteren Implementierung von MI ist natürlich, an welchen Stellen die bisherigen AnwenderInnen Hürden und Schwierigkeiten sehen.

Ungefähr ein Drittel der BefragungsteilnehmerInnen (36 %, 30 Personen) verneint Hindernisse bei der Anwendung generell. Die übrigen TeilnehmerInnen sehen in mindestens einem Bereich Schwierigkeiten:

- ▶ Am häufigsten (39 %) benannt wurden **strukturelle Probleme** (z.B. Zeitmangel, fehlende oder ungeeignete Räumlichkeiten, usw.).
- ▶ **Gründe seitens des Inhaftierten** (fehlende Sprachkenntnisse, hoher Widerstand) wurden von 30 % der Teilnehmer angegeben.
- ▶ Seltener wurden **persönliche Gründe** (Unsicherheit bei der Anwendung, Ablehnung der Methode) angeführt (20%).

Einige BefragungsteilnehmerInnen nutzten die Gelegenheit, explizit Hindernisse zu benennen. Dabei benannt wurden Unsicherheit und fehlenden Übung (5 Nennungen), Zeitmangel (3 Nennungen), die Ablehnung der Methode (3 Nennungen) und einmal, dass die Methode „zu rigide“ sei sowie einmal, dass Gespräche nicht zum Aufgabengebiet gehören.

Es wird durch die Nennungen deutlich, dass die vorgegebenen Möglichkeiten die möglichen Hindernisse gut abbilden. Die Betonung einzelner Aspekte macht aber auch klar, dass im Einzelfall all diese Hindernisse auftreten können.

Wünsche/Empfehlungen für zukünftige Schulungen. Alle BefragungsteilnehmerInnen wurden gebeten, Wünsche für zukünftige Schulungen zu formulieren. Gewählt wurde hierbei ein freies Format, die Antworten wurden der Übersichtlichkeit halber thematisch sortiert.

Nach Häufigkeiten geordnet ergaben sich folgende Empfehlungen:

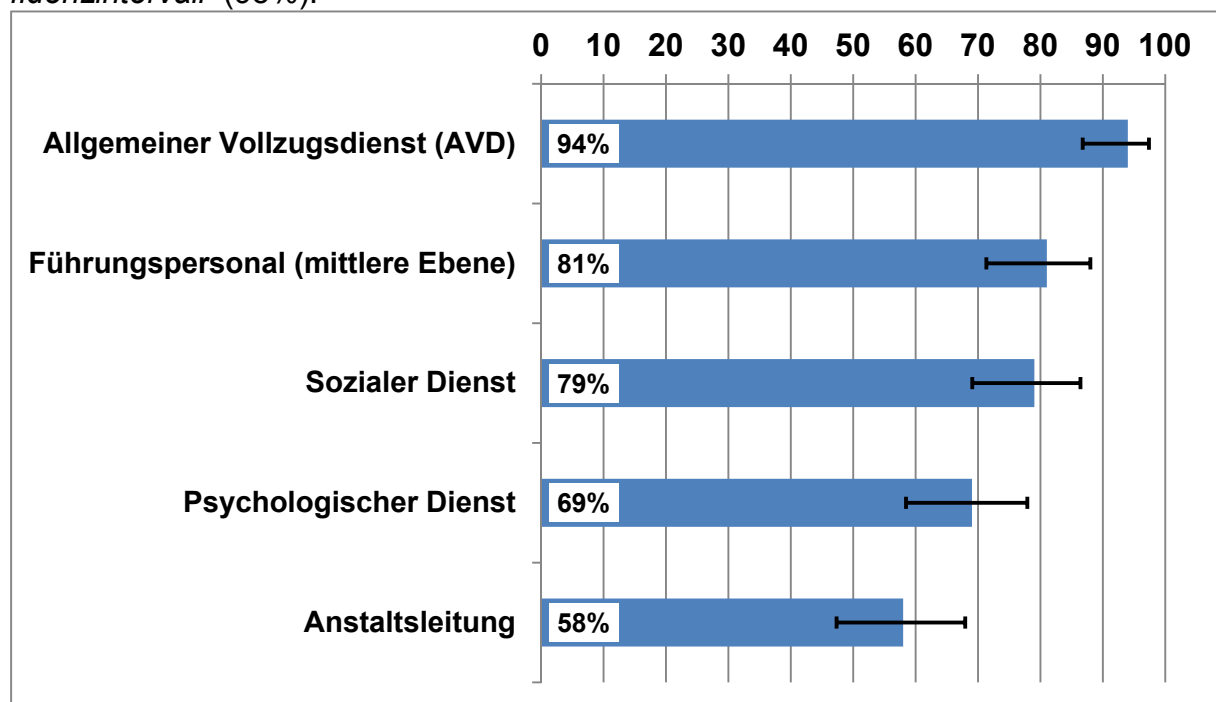
- **methodische Aspekte:**
 - mehr Übungen, Wiederholungen & Rollenspiele (4 Nennungen)
 - direkter Bezug der Theorie auf Strafvollzug (1 Nennung)
 - „Schnupperkurs“ vor freiwilliger Vertiefung (1 Nennung)
 - mehr zum Thema Umgang mit Widerstand (1 Nennung)
 - mehr schriftliches Material (1 Nennung)
 - spannender umsetzen (1 Nennung)
- **weitere Schulungen**
 - Nachtreffen / Supervision / weiterer Austausch (2 Nennungen)
 - weitere Schulungstermine (2 Nennungen)
- **Ausweitung der Zielgruppe**
 - Schulung für Führungskräfte/Entscheidungsträger (2 Nennungen)
 - mehr Durchmischung (Teilnehmer aus verschiedenen Fachbereichen) (1 Nennung)

Darüber hinaus wurden nur sehr vereinzelt Hinweise gegeben, die zum Teil keinen Bezug zur Schulung haben (z.B. zu viel Verwaltungstätigkeit im Alltag, Befürwortung konfrontativer Methoden, Teilnahme nur freiwillig). Es wird deutlich, dass es keine klare, einheitliche Linie in den Wünschen gibt. Wenn überhaupt, scheinen die Wünsche nach a) mehr Übungen und b) weiterem Austausch zu bestehen, wobei auch hier nur wenige Nennungen erfolgen.

Zielgruppe von MI. Auf Grundlage der eigenen Erfahrungen wurden die BefragungsteilnehmerInnen gebeten, die Zielgruppe für die Qualifikation in MI anzugeben. Niemand war der Meinung, dass MI für keine der zur Auswahl gestellten Gruppen eine sinnvolle Qualifikation sei.

Die Ergebnisse sind sehr eindeutig (vgl. Abbildung 5). Fast alle TeilnehmerInnen (94 %) sind der Ansicht, dass MI für die Bediensteten im Allgemeinen Vollzugsdienst (AVD) nützlich sei. Ebenfalls eine hohe Zustimmung findet sich bezüglich der mittleren Führungsebene. Auch die Fachdienste (Sozialer Dienst 79 %, Psychologischer Dienst 69 %) werden aber als sinnvolle Adressaten benannt. Immerhin ca. 60 % sind der Ansicht, dass auch Anstaltsleitungen von MI profitieren würden.

Abbildung 5: Für wen ist MI eine nützliche Qualifikation? Zustimmung in % mit Konfidenzintervall (95%).



Der überwiegende Teil der Befragungsteilnehmer scheint davon überzeugt, dass eigentlich alle Beschäftigten und Bediensteten im Justizvollzug von der Methode profitieren könnten. Es bestehen dabei auch keine Unterschiede nach Fachbereich, AVD/VAL und Fachdienste stimmen also jeweils gleichermaßen zu. Die einzige Auffälligkeit besteht darin, dass die Befragten AVD-Bediensteten/VAL weniger häufig der Meinung sind, dass der Psychologische Dienst von einer Weiterbildung in MI profitiert. Möglicherweise werden die Kompetenzen bei dieser Zielgruppe bereits als gegeben eingeschätzt.

Bedarf an Nachschulungen. Bei der Konzeption der Untersuchung war vermutet worden, dass weitere Schulungen und/oder regelmäßige Treffen ein Wunsch der SchulungsteilnehmerInnen und zugleich eine sinnvolle Maßnahme zu weiteren Implementation sein könnten. Dies spiegelt auch die internationale Literatur wieder (vgl. Schwalbe, Oh & Zwebel, 2014). Daher wurde dieser Bereich mit drei zusätzlichen Fragen abgedeckt.

Wie zu vermuten ist auch die große Mehrheit der Befragten (79 %) der Ansicht, dass für die Umsetzung der Motivierenden Gesprächsführung regelmäßige Treffen mit anderen SchulungsteilnehmerInnen oder MultiplikatorInnen hilfreich wären. Erfreulich ist in dieser Hinsicht der Befund, dass 39 % der Befragten auch angeben, dass es solche regelmäßigen Treffen in ihrer Region/Anstalt bereits gibt. Noch deutlicher ist die Zustimmung zur Frage, ob Schulungen zur Auffrischung hilfreich wären: 89% der Befragten stimmen dem zu.

Das Bild bezüglich des Wunsches nach weiteren Veranstaltungen zur Auffrischung der Methode ist damit sehr eindeutig. Aus Sicht der Befragten scheint es sehr empfehlenswert, regelmäßig eine (angeleitete) Auffrischung der Kenntnisse zu implementieren. Auch diejenigen, die Erfahrungen mit solchen Treffen haben, schätzen solche Veranstaltungen als hilfreich ein (27 von 31 Personen, 87 %). Auch unter Berücksichtigung der von den Befragten benannten Hindernisse, beispielsweise der Unsicherheit bei der Umsetzung, scheint eine solche Begleitung sinnvoll.

5 Wer wendet Motivierende Gesprächsführung in der Praxis wie an? - Eine explorative Prozessanalyse

Die deskriptiven Auswertungen haben gezeigt, dass die Methode von den TeilnehmerInnen der Befragung unterschiedlich häufig angewendet wird. Das ist in gewissem Maße zu erwarten, schon weil sich die AnwenderInnen und die Anwendungskontexte natürlich unterscheiden. Es ist schlicht ein Unterschied, ob man in einer Sozialtherapie oder in einer Abteilung des Regelvollzugs tätig ist, ob es sich um Jugend- oder Erwachsenenvollzug handelt. Dennoch kann es für die weitere Implementation der Motivierenden Gesprächsführung von großem Nutzen sein, den Prozess des Transfers in den Alltag genauer zu kennen und die Bedingungsfaktoren der Anwendung näher zu betrachten, auch um die Rahmenbedingungen so anzupassen, dass eine Anwendung einfacher und damit wahrscheinlicher, letztlich hoffentlich auch wirksamer wird.

Über die erhobenen soziodemographischen Merkmale und Einstellungen lässt sich durch *explorative Analysen* ermitteln, wodurch sich Probleme beim Transfer der Schulungsinhalte vorhersagen lassen und wer die Methode eher nicht anwendet und wer sie als nützlich beschreibt. Problematisch bleibt dabei, dass alle Merkmale zum selben Zeitpunkt gemessen wurden. Damit ist die Möglichkeit der Auswertung auf die Bestimmung von Zusammenhängen beschränkt: Die Richtung der Zusammenhänge (welches Merkmal welches andere Merkmal beeinflusst) bleibt zu einem gewissen Maß Spekulation. Um die Transferprozesse und die Anwendung wirklich zu überprüfen, müsste demnach eine Befragung im Zeitverlauf durchgeführt werden (siehe dazu auch Kapitel 7).

Hier soll versucht werden, auf Basis der vorliegenden Daten ein plausibles Prozessmodell zu entwerfen. Angesichts der relativ kleinen Stichprobe lassen sich komplexe Zusammenhänge, die bei der Übertragung und Anwendung der Methode sicher eine Rolle spielen, kaum überprüfen. Deshalb wird hier einem sparsamen Modell der Vorrang gegeben, welches nur die wichtigsten Merkmale enthalten kann.

Als Kriterien wurden a) der wahrgenommene Nutzen von MI für die Arbeit mit Inhaftierten, b) die Anwendungshäufigkeit und c) die Strenge der Umsetzung gewählt. Dies sind inhaltlich sinnvolle Indikatoren für die Implementation, einmal auf Einstellungsebene (Nutzen) und einmal auf einer verhaltensnäheren Ebene (Anwendung). Auf der Seite der Merkmale, die zu Vorhersage herangezogen werden, wurde eine Auswahl in einem ersten Schritt auf Grundlage einer datengeleiteten Strategie (Ermittlung von Zusammenhängen mit den Kriterien) ermittelt.

5.1 Anwenderprofile

In einem ersten Schritt wurden dazu die bivariaten Zusammenhänge zwischen den erhobenen Merkmalen und der Anwendungshäufigkeit ermittelt.¹² Diese Zusammenhänge sollten nicht kausal interpretiert werden. Sie sind eher als „Profil“ zu verstehen. Einige dieser Zusammenhänge dürften auch kausal rekursiv sein, z.B.: Wer MI häufig anwendet, wird den Nutzen höher einschätzen, wer den Nutzen höher einschätzt, dürfte MI auch häufiger anwenden. Dabei zeigten sich, dass...

A) Personen, die MI häufiger anwenden (im Vergleich zu jenen, die MI seltener anwenden),

- ... eher den Fachdiensten angehören (Cramers V = .46, $p < .001$)
- ... mehr Inhaftierte betreuen ($\tau = .28$, $p < .05$)
- ... Schulungen vor kürzerer Zeit besucht haben ($\tau = .20$, $p < .05$)
- ... in den Schulungen neues Wissen erworben haben ($\tau = .20$, $p < .05$)
- ... durch die Veranstaltung neue Impulse für die Arbeit bekommen haben ($\tau = .37$, $p < .001$) („Motivierung“)
- ... die Inhalte der Schulung gut auf den Alltag übertragen konnten ($\tau = .57$, $p < .001$) („Transfer“)
- ... sich besser an die Inhalte der Schulung erinnern können ($\tau = .34$, $p = .001$)
- ... auch angeben, dass die Schulung ihren Erwartungen entsprochen hat ($\tau = .31$, $p < .01$)
- ... MI für nützlicher für die Arbeit mit Inhaftierten halten ($\tau = .42$, $p < .001$) („Nutzen“)
- ... MI für passender zu ihrer persönlichen Art, Gespräche zu führen, halten ($\tau = .50$, $p < .001$) („Passung“)
- ... Gespräche mit Inhaftierten wichtig für deren positive Entwicklung sehen ($\tau = .27$, $p = .01$)
- ... Gespräche wichtig für das Erreichen des Vollzugsziels Resozialisierung einschätzen ($\tau = .32$, $p < .01$)
- ... MI strikter umsetzen ($\tau = .31$, $p = .001$)
- ... weniger häufig *persönliche* Gründe als Hindernis benennen (Cramers V = .36, $p < .05$)¹³
- ... mehr Vorwissen haben ($\tau = .25$, $p < .01$)

¹² Korrekterweise sollte die Anwendungshäufigkeit als *ordinal skaliert* betrachtet werden. Daher wurde für die bivariaten *Korrelationen* ggf. auf Kendall's τ zurückgegriffen, einen nicht-parametrischen Korrelationskoeffizienten, der in kleinen Stichproben weniger anfällig ist als seine Alternative (Spearman's ρ).

¹³ Hindernisse scheinen nicht per se zu bedeuten, dass die Methode nicht angewendet wird. Lediglich Personen, die *persönliche* Gründe (z.B. Unsicherheit) als Hindernisse benennen, nutzen MI seltener. Strukturelle Hindernisse und Gründe seitens der Inhaftierten scheinen zwar häufiger vorzukommen, die tatsächliche Anwendungshäufigkeit aber nicht gleichermaßen zu beeinflussen.

Ebenfalls zeigt sich, dass...

B) Personen, die MI nützlich finden, ...

- ... MI häufiger anwenden ($\tau = .42, p < .001$)
- ... in der Schulung eher neues Wissen gewonnen haben ($\tau = .40, p < .001$)
- ... in der Schulung eher Impulse für die Arbeit erhalten haben ($\tau = .53, p < .001$)
- ... die Inhalte besser auf den Alltag übertragen konnten ($\tau = .49, p < .001$)
- ... ihre Erwartungen durch die Schulung erfüllt sehen ($\tau = .52, p < .001$)
- ... MI eher als passend zum eigenen Gesprächsstil einschätzen ($\tau = .32, p < .01$)
- ... MI strikter umsetzen ($\tau = .38, p < .001$)

C) Personen, die MI strikt umsetzen, ...

- ... MI häufiger anwenden ($\tau = .38, p < .001$)
- ... MI als nützlicher einschätzen ($\tau = .42, p < .001$)
- ... in der Schulung eher neues Wissen gewonnen haben ($\tau = .38, p < .001$)
- ... in der Schulung eher Impulse für die Arbeit erhalten haben ($\tau = .34, p < .001$)
- ... die Inhalte besser auf den Alltag übertragen konnten ($\tau = .33, p < .001$)
- ... ihre Erwartungen durch die Schulung erfüllt sehen ($\tau = .32, p < .001$)

Es ist bei der Auflistung intuitiv erkennbar, dass auch hohe Zusammenhänge zwischen diesen Merkmalen bestehen. Aus den deskriptiven Auswertungen (siehe Kapitel 3) ist bereits bekannt, dass sich Vorwissen und Betreuungsschlüssel zwischen AVD/VAL's und Fachdiensten unterscheiden. Das heißt, der Zusammenhang zwischen Vorwissen und Anwendung könnte auch darauf zurückzuführen sein, dass die Fachdienste (die die Methode häufiger anwenden) mehr Vorwissen aufweisen. Ebenfalls hoch korrelieren die Einschätzungen zur Schulung (Wissenszuwachs, Impulse für die Arbeit, Erfüllung von Erwartungen), die jeweils mit den drei Kriterien (Anwendungshäufigkeit, positive Bewertung, striktere Umsetzung) zusammenhängen. Es macht daher Sinn, in einem zweiten Schritt die Merkmale gemeinsam in ein Modell aufzunehmen, um solche Zusammenhänge zu kontrollieren.

5.2 Prozessmodellierung

Werden die Merkmale gemeinsam modelliert, reduziert sich die Menge der Merkmale mit bedeutsamer Vorhersagekraft auf einige wenige.¹⁴

- A) Die Anwendungshäufigkeit ist umso höher...
 - ... je höher die Passung zwischen Methode und Anwender
 - ... je besser der Transfer gelungen ist
 - ... wenn es sich um Fachdienste handelt
 - ... je besser und motivierender die Schulung eingeschätzt wurde (Wissen, Impulse, Erwartungen erfüllt)
- B) Die Nützlichkeit von MI wird umso höher eingeschätzt,
 - ... je besser und motivierender die Schulung eingeschätzt wurde (Wissen, Impulse, Erwartungen erfüllt)
- C) Die Umsetzung von MI ist umso strenger an den Inhalten der Schulung orientiert,
 - ... wenn es sich nicht um Fachdienste handelt (diese sind „lockerer“)
 - ... je seltener MI angewendet wird
 - ... je besser und motivierender die Schulung eingeschätzt wurde (Wissen, Impulse, Erwartungen erfüllt)

Aus diesen Analysen lassen sich einige Thesen ableiten:

- ▶ Die **Merkmale/Qualität der Fortbildung** scheinen großen Einfluss auf die Einstellung gegenüber MI, der Anwendungshäufigkeit und der Art der Umsetzung zu haben. Wenn die Fortbildung als positiv erlebt wird, neues Wissen generiert und motiviert, weisen alle Kriterien günstigere Werte auf. Das ist ein gutes Zeichen, macht aber die Relevanz hoher Qualität der Fortbildungsveranstaltung deutlich.
- ▶ Die **wahrgenommene Passung** zwischen Methode und AnwenderIn spielt ebenfalls eine wichtige Rolle für die Anwendung. Je passender die Person MI zu ihrer persönlichen Art, Gespräche zu führen, empfindet, umso eher wendet sie MI an. Dies kann darauf hinweisen, dass es für die übrigen Personen zu schwierig sein kann, die neue Methode zu erlernen/anzuwenden. Es scheint aber auch so, als wenn diese die Methode weniger nützlich empfinden. Sowohl die Unsicherheit als auch die Ablehnung können die Anwendung behindern.

¹⁴ Um die Auswertungen nicht noch komplizierter zu machen, wird hier auf die genaue Beschreibung dieses Zwischenschrittes verzichtet. Durchgeführt wurden *multiple lineare Regressionsanalysen* sowie als Kontrolle *multiple ordinale Regressionsanalysen*, die dem Skalenniveau besser gerecht werden, aber schwieriger zu beschreiben und interpretieren sind. Die Ergebnisse sind identisch.

- ▶ Der **Transfer der Fortbildungsinhalte in den Alltag** scheint (nicht nur theoretisch) eine wichtige Rolle dabei zu spielen, ob die Methode auch tatsächlich angewendet wird. Der Transfer kann dabei als vermittelnder Faktor gesehen werden: Eine sehr gute Fortbildung und eine hohe Motivation erleichtern den Transfer, sind u.U. aber nicht hinreichend für einen erfolgreichen Transfer. Ohne weitere Unterstützung scheinen die Personen mit Problemen beim Transfer die Methode nicht anzuwenden.
- ▶ **Fachdienste**, die u.a. mehr Vorwissen haben, wenden MI zwar häufiger an, sind jedoch lockerer in der Umsetzung. AVD/VAL's wenden die Methode seltener an, halten sich dann aber mehr an die Inhalte der Fortbildung. Fortbildung und Nachbetreuung können möglicherweise noch besser auf die Bedarfe der einzelnen Berufsgruppen eingestellt werden.

Auf Grundlage der bisherigen Auswertungen kann ein Prozessmodell formuliert werden, dass die Bewertung und Anwendung der Methode möglichst gut vorhersagen kann.¹⁵ Das finale Modell ist in Abbildung 6 dargestellt. Alle Zusammenhänge sind positiv, die Pfeile sind mit dem standardisierten Regressionskoeffizienten gewichtet und spiegeln so die Größe des Zusammenhangs wieder.¹⁶

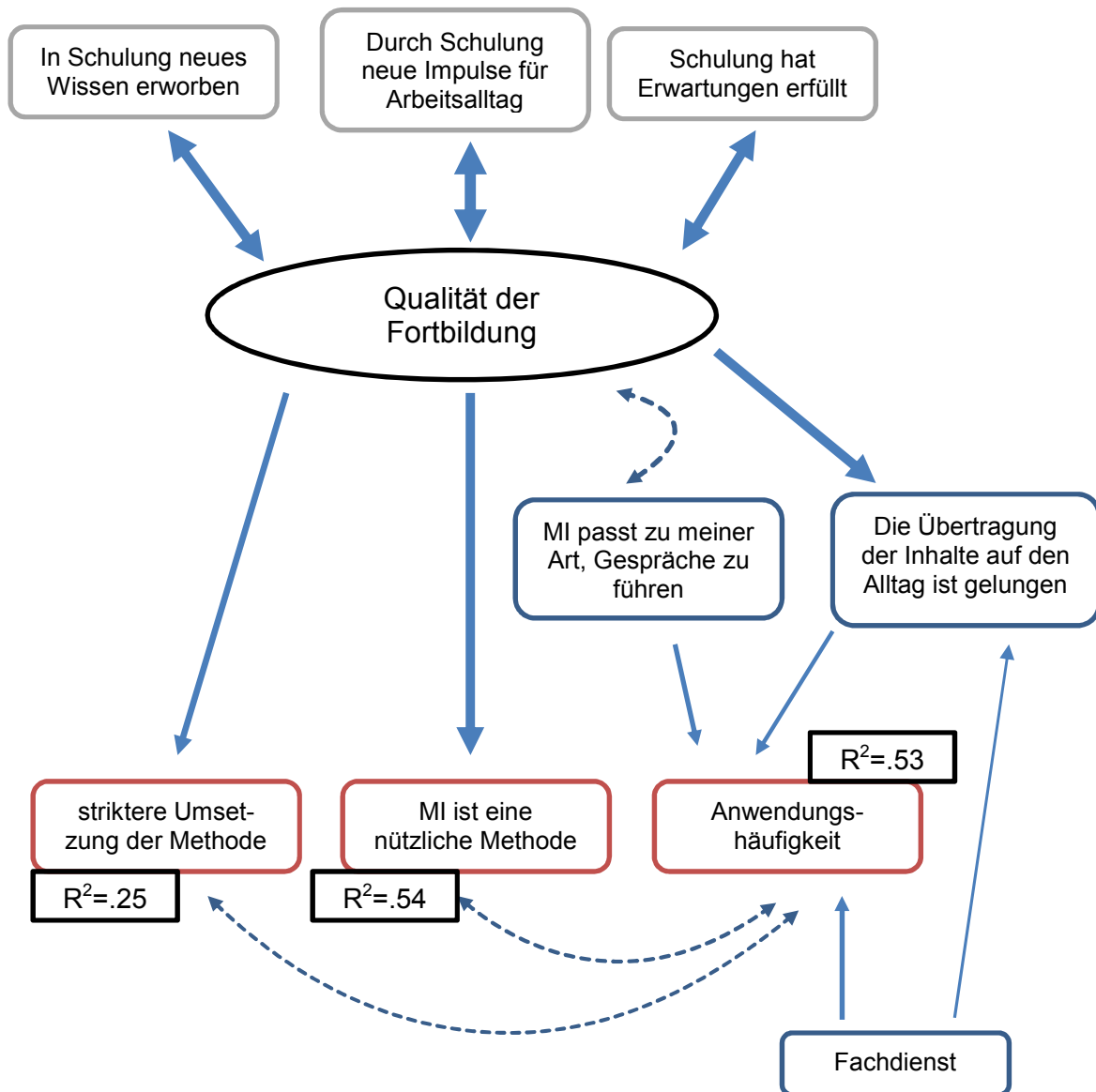
Zwei Dinge sollten bei der Interpretation der Ergebnisse bedacht werden:

1. Das Modell/die Ergebnisse beruhen ausschließlich auf der Stichprobe der Befragungsteilnehmer. Ob es/sie sich verallgemeinern lassen, ist eine Frage, die sich nur in einer zweiten Untersuchung beantworten ließe, in der das Modell gezielt geprüft wird.
2. Da alle Merkmale zum gleichen Zeitpunkt erhoben wurden, beruht die Richtung der Zusammenhänge auf theoretischen Annahmen und der Passung zu den Daten. Das Modell stellt daher nur eine Möglichkeit aus einer ganzen Reihe von Modellen vor, die ähnlich gut zu den Daten passen könnten.

¹⁵ Auch hier wird auf die genaue Herleitung verzichtet. Die Modelle wurden mit Hilfe des Paktes „lavaan“ in R geschätzt. Die Modelle beruhen auf unweighted least squares (ULS)-Schätzungen mit bootstrap-Prozedur.

¹⁶ Eine Version inklusive der standardisierten Regressionsgewichte findet sich im **Anhang C**.

Abbildung 6: Prozessmodell der Einschätzung und Anwendung von MI.



Erläuterung zum Modell (Abbildung 6)

a) Bestandteile

- ▶ Die Qualität der Fortbildung wird durch die drei Merkmale Wissenserwerb, neue Impulse und Erwartungserfüllung gemessen. Diese drei Merkmale werden also als Indikatoren für die Bewertung verstanden. Die Doppelpfeile zeigen den Zusammenhang zwischen den Indikatoren und der Bewertung an.
- ▶ Gestrichelte, gekrümmte Doppelpfeile geben Korrelationen an. Möglicherweise bestehen auch hier direkte Wirkungen, aber von theoretischer Seite können rekursive Wirkungen erwartet werden (gegenseitige Beeinflussung), weshalb auf eine gerichtete Modellierung verzichtet wurde.
- ▶ Gerichtete Pfeile geben vermutete Wirkungsrichtungen an. Dabei gilt hier durchgehend „je mehr, desto mehr“.
- ▶ R^2 gibt die Varianzaufklärung der Kriterien (rote Rahmen) an. Je näher der Wert an der „1“ liegt, umso besser kann das jeweilige Merkmal vorhergesagt werden. Ein R^2 von .5 ist als sehr hoch zu werten.

b) Beschreibung

- ▶ Die Qualität der Fortbildung hat einen direkten Effekt auf die Striktheit der Umsetzung und die Bewertung der Nützlichkeit. Je besser die Fortbildung, umso eher halten sich die AnwenderInnen an die gelernten Inhalte und umso besser bewerten sie die Nützlichkeit von MI.
- ▶ Der Effekt der Bewertung der Schulung auf die Anwendungshäufigkeit wird komplett *mediert* durch den Transfer auf den Alltag sowie die Passung zwischen Methode und AnwenderIn und den anderen Kriterien. Es besteht also kein bedeutsamer direkter Effekt von der Bewertung der Qualität der Fortbildung und der Anwendungshäufigkeit, sondern ein indirekter, vermittelter Effekt.
 - Die positive Bewertung hat einen Effekt darauf, ob der Transfer gelingt: Je besser die Bewertung, desto eher gelingt der Transfer.
 - Der Transfer hat einen direkten Effekt auf die Anwendungshäufigkeit: Je besser der Transfer des Gelernten in den Alltag gelingt, umso häufiger die Anwendung.
 - Die Bewertung der Schulung korreliert mit der wahrgenommenen Passung zwischen AnwenderIn und Methode. Vermutet wird eine gegenseitige Beeinflussung.
 - Eine hohe wahrgenommene Passung zwischen AnwenderIn und Methode führt zu einer häufigeren Anwendung.
- ▶ Den Fachdiensten gelingt der Transfer eher als den übrigen BefragungsteilnehmerInnen. Sie wenden die Methode auch häufiger an.
- ▶ Zwischen den Kriterien wird gegenseitige Beeinflussung vermutet. Wer die Methode anwendet, hält sie für nützlicher und umgekehrt.

c) Fazit

- ▶ Für die Bewertung der Nützlichkeit, die striktere Anwendung und die Anwendungshäufigkeit ist die Qualität der Fortbildung ein wichtiger Faktor.
- ▶ Eine positive Bewertung der Schulung ist aber nicht hinreichend für eine hohe Anwendungshäufigkeit.
- ▶ Die Methode wird dann am häufigsten verwendet, wenn neben einer guten Bewertung der Fortbildung auch eine hohe Passung und ein gelungener Transfer auf den Alltag berichtet werden.

Die vorangegangenen Analysen und das postulierte Prozessmodell weisen im Besonderen auf die Relevanz zweier Aspekte hin: Die Qualität der Fortbildung und der Transfer auf den Arbeitsalltag. Dieses Ergebnis entspricht dem, was man vermutlich auch intuitiv als wichtigste Faktoren benennen würde. Die gute Nachricht daran ist, dass es sich hierbei um veränderbare Aspekte handelt, die direkt beeinflusst werden können. Die Passung zwischen Anwender und Person sowie die Zugehörigkeit zu Fachdiensten sind dagegen bedeutsame Einflüsse, die weniger oder gar nicht direkt beeinflusst werden können.

6 Diskussion und Handlungsempfehlungen

Einschränkungen dieser Untersuchung. Zu guter wissenschaftlicher Praxis gehört auch, die Grenzen der eigenen Untersuchung darzustellen. Die hier berichtete Untersuchung weist mindestens drei Probleme auf:

- ▶ **Stichprobe:** Eine Teilnahmequote von 40 % ist nicht per se schlecht. Allerdings ist eine solche Auswahl dann problematisch, wenn es sich dabei nicht um zufällige Selektionsmechanismen handelt (z.B. Krankheit oder Urlaub im Befragungszeitraum), sondern die fehlende Teilnahme mit wichtigen Inhalten der Befragung zusammenhängt. Es ist denkbar, dass es sich bei den Befragungsteilnehmern insgesamt um eine positive Auswahl handelt, also nur Personen teilnahmen, die die Schulung und MI positiv bewerten. Umgekehrt ist es ebenso denkbar, dass nur Personen teilnehmen, die die Methode ablehnen und mit ihr „abrechnen“ möchten. Letzteres erscheint auf Grundlage der Befragungsergebnisse wenig plausibel. Umgekehrt könnten die sehr positiven Einschätzungen ein Hinweis auf eine Verzerrung durch übermäßige Teilnahme wohlgesonnener Personen sein.

Auch wenn es sich nicht belegen lässt, sollte bei der Interpretation daher berücksichtigt werden, dass sich unter allen Schulungsteilnehmern ein höherer Anteil an Skeptikern und Nicht-Anwendern befinden könnte. Eine stetige Befragung aller Absolventen der Fortbildung könnte dieses Bild etwas besser fassen, da die Teilnahmequote höher ausfallen könnte.

- ▶ **Einzelner Messzeitpunkt.** Viele interessante und wichtige Fragen können mit den vorliegenden Daten nicht oder nur unter starken Annahmen beantwortet werden, etwa die zentrale Frage, wer MI anwendet. Da alle Daten zum gleichen Zeitpunkt erfasst wurden, ist das zentrale Kriterium „Ursache vor Wirkung“ nicht eindeutig belegbar. Dafür wären Daten im Zeitverlauf oder ein experimentelles Forschungsdesign notwendig.
- ▶ **Ad-Hoc Messung.** Der eingesetzte Fragebogen wurde von den Autoren ohne Rückgriff auf bestehende Instrumente konstruiert. Mit dem Ziel, den Bogen insgesamt knapp zu halten, wurde sowohl auf die Verwendung umfangreicherer Fragenkataloge als auch die differenzierte Erfassung bestimmter Merkmale (z.B. der Häufigkeit der Anwendung in absoluter Häufigkeit, z.B. „Ca. Wie oft pro Woche?“) verzichtet. Diese Sparsamkeit hat den Nachteil, dass bestimmte Aspekte wahrscheinlich nicht optimal erfasst wurden und beispielsweise Gütekriterien wie Reliabilität nicht eingeschätzt werden können.

Aus den Ergebnissen lassen sich dennoch einige Handlungsempfehlungen ableiten. Im Einzelnen sind dies:

Ausdifferenzierung der Implementation. Die Ergebnisse dieser Befragung zeigen, dass die bisher verwendete Vorgehensweise der Implementation gut zu funktionieren scheint, aber verschiedene Probleme und Hindernisse auftauchen. Das betrifft die Unsicherheit einzelner Anwender ebenso wie strukturelle Probleme (z.B. Zeit und Räumlichkeiten). Auch muss festgehalten werden, dass einzelne Personen die Methode ablehnen oder aus anderen Gründen nicht oder nur selten verwenden.

Eine Möglichkeit, die Implementation weiterzuentwickeln, ist die Ausdifferenzierung der verwendeten Methoden. Bogue und Nandi (2012) geben ein Beispiel dafür, wie die Implementation für verschiedene Gruppen durchgeführt werden kann. Dabei unterscheiden sie...

- ▶ Training vor Beginn der Tätigkeit (*pre-job-training*) vs. Training von erfahrenen Bediensteten (*in-job-training*)
- ▶ motivierte Bedienstete (Interesse an MI) vs. unmotivierte Bedienstete (wenig / kein Interesse an MI)

Eine Schulung im Rahmen der Ausbildung (*pre-job*) ist aus zwei Gründen attraktiv: Zum einen bestehen weniger Hemmungen bzw. feste Routinen. Die Implementation (und damit die Veränderung bestehender Haltungen) über die Ausbildung ist vermutlich wirksamer als die Veränderung erfahrener und „alteingesessener“ Bediensteter. Zum zweiten ist die Verfügbarkeit relativ hoch: Während der Ausbildung sind die Teilnehmer nicht in alltägliche Routinen der Justizvollzugsanstalten eingebunden und im Bildungsinstitut sind ausgebildete MI-Trainer vorhanden. Die BefragungsteilnehmerInnen sind zudem durchgehend der Ansicht, dass gerade der AVD von der Motivierenden Gesprächsführung profitieren kann. Wenn eine Integration in das Ausbildungscurriculum nicht möglich oder gewünscht ist, könnte zumindest über das Angebot eines Wahlmoduls nachgedacht werden.

Um die Schwierigkeit unmotivierter SchulungsteilnehmerInnen anzugehen, empfehlen Bogue und Nandi (2012) Informationstermine, um Interesse zu wecken und eine sinnvolle Vorauswahl treffen zu können. Letztlich scheint nach den Autoren in der MI-Literatur die Position zu überwiegen, dass einige (motivierte) gut ausgebildete MI-Anwender besser sind als viele nur mäßig interessierte, wenig ausgebildete Personen.

Ein weiterer Ansatz könnte eine Anpassung an die Bedürfnisse unterschiedlicher Fachbereiche sein, was nicht nur die Form der Nachbetreuung betrifft, sondern auch bereits die Schulungsinhalte/-formen. Dabei könnte es beispielsweise darum gehen, Kernelemente hervorzuheben, die notwendige Bestandteile sind und nicht angepasst werden sollten. Da in der Tendenz AVD und VAL eine größere Unsicherheit in der Anwendung äußern bzw. sich eher an den Inhalten der Schulung orientieren, könnten hier möglicherweise eine umfangreichere Materialsammlung (z.B. auch mit aufgezeichneten Gesprächen erfahrener Anwender) oder weitere Übungen und Nachbetreuung hilfreich sein.

Erleichterung der Anwendung. Ein wichtiger Faktor für die Anwendung von MI scheint die persönliche Passung zu sein. Einerseits ist dieses Ergebnis nicht überraschend, weist aber andererseits auf eine mögliche Problematik der Implementation hin. Wenn MI vor allem von Personen angewandt wird, denen die Umsetzung leicht fällt (weil Sie sowieso zu einem ähnlichen Gesprächsstil neigen), heißt dies umgekehrt, dass möglicherweise die Anwendung für andere Personen zu „schwierig“ ist, also innere (Unsicherheit) oder äußere Schwierigkeiten (z.B. Ablehnung der Methode im sozialen Umfeld, keine Zeit oder Räumlichkeiten) die häufigere Anwendung verhindern oder erschweren. Sowohl an äußeren als auch an einigen inneren Hürden kann gearbeitet werden, etwa durch die Schaffung von mehr Sicherheit durch Nachbetreuung (siehe nächster Abschnitt) oder die Unterstützung der Bedürfnisse (geeignete Räumlichkeiten schaffen). Auch soziales Marketing, also die Förderung eines positiven Klimas gegenüber der Anwendung von MI, könnte die Anwendung der für den Justizkontext eher untypischen Methodik und Haltung von MI unterstützen.

Nachbetreuung / Anwendergruppen. Ein angeleiteter Austausch mit erfahrenen MI-Anwendern (MultiplikatorInnen) wird durchgehend als hilfreich bewertet. Auch die Anwender, die bereits Erfahrungen mit solchen Gruppen haben, bewerten diese als hilfreich. Es scheint daher empfehlenswert, die Angebote durchgehend einzuführen.

Die Fachliteratur zur Implementation von MI geht in ihren Empfehlungen sogar noch weiter. Auf Grundlage ihrer Meta-Analyse empfehlen Schwalbe, Oh und Zwebe (2014) 3-5 Nachtermine innerhalb des ersten halben Jahres nach einer Schulung, da hier die besten Ergebnisse gefunden werden.

Die Untersuchung von Miller et al. (2004) weist interessanterweise darauf hin, dass es nicht unbedingt eine bestimmte Art der Nachbetreuung sein muss, aber dass - auch in randomisierten Untersuchungen - die schlechtesten Ergebnisse bei der Anwendung von MI immer für die Gruppe der Nicht-Nachbetreuten gefunden werden.

Ein noch deutlicheres Ergebnis berichten Forsberg et al. (2010) für den schwedischen Justizvollzug. Trotz Nachbetreuung/Supervision erreichten die Anwender in der Untersuchung nicht das Niveau an Professionalität in MI, das als notwendig für eine wirksame Anwendung angesehen wird. Dafür, so die Autoren, sei eine bis zu zweijährige betreute Anwendung der Methode mit regelmäßigem Feedback nötig.

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung stützen diese Empfehlungen ebenfalls. Der gelungene Transfer der Schulungsinhalte auf die alltägliche Arbeit scheint der wichtigste Faktor für die Anwendungshäufigkeit zu sein und ist darüber hinaus ein möglicher Vermittler (Mediator) zwischen vielen weiteren Merkmalen und der Anwendung, was dem Transferprozess eine zentrale Rolle zuweist.

Zwei Beispiele aus der internationalen Forschung zeigen mögliche Maßnahmen auf:

- ▶ Bogue und Nandi (2012) stellen die gezielte Nutzung sogenannter „Communities of Practice“ vor. Die Entwicklung gemeinsamer Ziele und eines gemeinsamen Verständnisses ist ein Merkmal und eine Folge des gemeinsamen Lernens. Die Bildung solcher Gruppen kann organisatorisch unterstützt werden. Ein Beispiel für die Nutzung solcher Gruppen ist die Implementation von MI in Colorado (Bogue, Pampel & Pasini-Hill, 2013).
- ▶ Forsberg et al. (2010) berichten in ihrer Untersuchung von einer Variante, in der Anwendergruppen sich nach der Fortbildung alle fünf Wochen für zwei Stunden unter der Anleitung eines erfahrenen Anwenders treffen. Damit soll besonders auch die Integrität der Durchführung von MI gewährleistet werden.

Nachhaltigkeit und Integrität der Durchführung. Forsberg et al. (2010) berichten von einer interessanten Untersuchung, bei der sie MI-Anwender über zwei Jahre lang nach ihrem Training begleiteten. Dabei finden sie bei der Auswertung aufgezeichneter Gespräche zum einen insgesamt einen Anstieg der Professionalität, der aber a) bei verschiedenen Personen unterschiedlich stark ist und b) im Zeitverlauf erheblich schwankt.

Sie ziehen daraus die Folgerung, dass auch für MI eine lange Zeit der Betreuung wichtig ist und die Anwendung von MI mit möglichst standardisierten Methoden (z.B. über Audio- oder Videoaufzeichnung) überprüft werden sollte, um qualifiziertes Feedback geben zu können. Ein solches Vorgehen entspricht auch den Empfehlungen der allgemeinen Implementationsforschung (vgl. Fixsen et al., 2005).

Der Befund der vorliegenden Studie, dass die Orientierung an den Inhalten der Schulung oft eher lose ist, wirft die Frage nach der Notwendigkeit solcher qualitätssichernden Maßnahmen für die Implementation in Niedersachsen auf.

MI als Behandlungsmaßnahme. Motivierende Gesprächsführung wird bisher im Niedersächsischen Justizvollzug als individuelle Methode verwendet. Wie das KIM (Breuer et al., 2014) bzw. SMP (Devereux, 2009) zeigen, kann MI aber auch als gezielte standardisierte Behandlungsmaßnahme verwendet werden. Wenn genügend ausgebildete Kräfte vorhanden sind, sollte die Möglichkeit und Sinnhaftigkeit einer Entwicklung oder Adaptation einer solchen Kurzmaßnahme diskutiert werden. Da die Wirksamkeit solcher Maßnahmen bisher noch wenig erforscht ist, sollte dabei rechtzeitig die Möglichkeit einer Evaluation bedacht werden.

Benchmarking/Best Practices. Auffällig sind die unterschiedlichen Mengen an geschulten Personen bzw. an durchgeführten Schulungen je Anstalt/MultiplikatorIn. Während einige Anstalten/Multiplikatoren scheinbar keine Schulungen durchgeführt haben, wurden an anderer Stelle sehr viele Personen geschult. Es kann eine weiterführende „Best Practices“-Diskussion empfohlen werden, um genauer zu ergründen, welche Hindernisse auch für die MultiplikatorInnen bestehen und wem die Schulungen besonders gut gelingen. So könnte die Qualität und Quantität der Schulungen vermutlich verbessert werden.

Weitere (begleitende) Forschung. Die hier dargestellten Ergebnisse können nur die Einschätzung und Anwendung der Motivierenden Gesprächsführung durch die TeilnehmerInnen der Befragung wiedergeben. Die dargestellte Entwicklung eines Modells der Anwendung bleibt dagegen zu einem wesentlichen Teil Theorie, solange keine Überprüfung des Modells an weiteren Daten durchgeführt wird. Ein solches Projekt könnte vermutlich deutlich besser abgesicherte Empfehlungen aussprechen.

Ein mögliches Vorgehen für ein umfangreicheres Projekt kann zur Diskussion gestellt werden:

- TeilnehmerInnen füllen nach einer Schulung Teil 1 der Befragung aus (Einschätzung MI, Erwartungen an Umsetzung, Nutzen-Erwartungen)
- Teil 2 der Befragung wird nach ca. einem Jahr (Erfahrungen mit MI, Anwendungshäufigkeit, Nutzeneinschätzung, Umsetzung) bearbeitet

Damit ein solches Vorgehen funktioniert, müssten entweder die Namen der TeilnehmerInnen an den Forschungsverantwortlichen gegeben werden (die Daten sind unabhängig davon anonym, da ein Bogen unter Verwendung eines Codes bearbeitet werden kann) oder die MultiplikatorInnen müssten in den Prozess eingebunden werden und an die Befragung erinnern. Diese Forschung würde das vorliegende Projekt fortsetzen und könnte die aufgeworfenen Thesen und Modelle prüfen.

Unabhängig von der Untersuchung der Implementation bestehen zwei weitere Fragen, die schwieriger und nur mit intensiver Forschung zu beantworten sind: a) Wie gut wird MI tatsächlich gelernt und b) wirkt MI?

- a) Wie gut die Anwender nach der Fortbildung MI tatsächlich beherrschen, kann über eine Befragung nur schlecht bis gar nicht abgebildet werden. Selbsteinschätzungen der Anwender zeigen nur einen relativ schwachen Zusammenhang mit der tatsächlichen Qualität der MI-Durchführung (Miller et al., 2004). Es ist eine offene Frage, ob die Umsetzung des MI daher tatsächlich im Sinne der Methode gut funktioniert oder „nur“ aus der Perspektiv der Anwender.

In der MI-Trainingsforschung wird daher oft auf die Verwendung von Rating-Bögen zurückgegriffen, mit denen dokumentierte (z.B. per Video aufgezeichnete) Gespräche eingeschätzt werden. Dies ermöglicht Feedback für die Anwender und zugleich eine Überprüfung der erlernten Inhalte. Eine Verwendung solche Forschungsansätze ist schwieriger umzusetzen als eine Befragung, kann dafür aber auch andere Fragestellungen beantworten.

- b) Schließlich bleibt die Frage, ob die Verwendung von MI einen tatsächlichen Nutzen bringt, also ob MI wirksam im Sinne der Ziele des Justizvollzuges ist. Ein entsprechendes Forschungsprojekt müsste sehr viel detaillierter Kriterien definieren, an denen diese Art von Wirksamkeit überprüft werden kann, was kaum ohne Daten der Inhaftierten möglich ist. Unabhängig davon, ob dabei auf Selbst- oder Fremdauskünfte zurückgegriffen wird, ist ein solches Projekt sehr viel umfangreicher und erfordert Unterstützung der PraktikerInnen.

7 Fazit

Die vorliegende Untersuchung zeigt, dass die Motivierende Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug von Vielen positiv bewertet wird und von den meisten geschulten Personen zumindest gelegentlich verwendet wird. Die Schulungen werden insgesamt sehr positiv bewertet und aus der Perspektive der AnwenderInnen gelingt auch der Transfer auf den Alltag in aller Regel. Nichtsdestotrotz berichten viele BefragungsteilnehmerInnen auch von Hindernissen, die vor allem in äußeren Aspekten wie Zeitdruck und fehlenden Räumlichkeiten bestehen.

Es gibt Hinweise, dass die verschiedenen Anwendergruppen (Fachdienste, Stationsdienst) zum Teil unterschiedliche Bedürfnisse haben. Darauf sollte weiter geachtet werden. Im Besonderen ist aber das häufige Fehlen von strukturierter Nachbetreuung zu nennen. Um eine hohe Qualität der Anwendung zu gewährleisten, sollten weitere Treffen mit den Multiplikatoren und/oder andere Arten der Nachbetreuung (z.B. auch über Feedback zu Audio- oder Videoaufzeichnungen von Gesprächen) vorgesehen und standardmäßig verwendet werden.

Motivierende Gesprächsführung hat sich international als vielversprechende Methode zur Förderung von Motivation auch im Justizvollzug etabliert. Umso erfreulicher ist es, dass die Implementation auch in Niedersachsen bisher vielversprechende Fortschritte gemacht hat. Wenn diese Bemühungen weiter intensiv verfolgt werden, scheint eine gelungene Implementation möglich. Dazu sollte aber neben der hier verfolgten Perspektive der Anwender in Zukunft auch auf die tatsächliche Anwendungsqualität und eine stetige Weiterentwicklung der Vermittlung der Methode geachtet werden.

8 Literatur

- Ajzen, I. (2002). Perceived Behavioral Control, Self-Efficacy, Locus of Control, and the Theory of Planned Behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32 (4), 665-683.
- Anstiss, B., Polaschek, D. L., & Wilson, M. (2011). A brief motivational interviewing intervention with prisoners: when you lead a horse to water, can it drink for itself?. *Psychology, Crime & Law*, 17(8), 689-710.
- Austin, K. P., Williams, M. W. M., & Kilgour, G. (2011). The effectiveness of motivational interviewing with offenders: An outcome evaluation. *New Zealand Journal of Psychology*, 40(1), 55-67.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215.
- Bogue, B. & Nandi, A. (2012). *Motivational Interviewing in Corrections. A Comprehensive Guide to Implementing MI in Corrections*. National Institute of Corrections. abrufbar unter (Stand 02.05.2016): <http://static.nicic.gov/Library/025556.pdf>
- Bogue, B., Pampel, F., & Pasini-Hill, D. (2013). Progress toward Motivational Interviewing Proficiency in Corrections: Results of a Colorado Staff Development Program. *Justice Research and Policy*, 15(1), 37-66.
- Breuer, M.M. (2014). Einleitung und Überblick zu anwendungsbezogenen und empirischen Aspekten. In Breuer, M.M., Gerber, K., Buchen-Adam, N. & Endres, J. (Hrsg.). *Kurzintervention zur Motivationsförderung*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Breuer, M.M., Gerber, K., Buchen-Adam, N. & Endres, J. (2014). *Kurzintervention zur Motivationsförderung*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life's domains. *Canadian Psychology/Psychologie canadienne*, 49(1), 14-23.
- Devereux, R. (2009). Motivating offenders to attend (and benefit from) rehabilitative programmes: The development of a Short Motivational Programme within New Zealand's Department of Corrections. *Journal of the New Zealand College of Clinical Psychologists*, Spring, 6-14
- Dweck, C. S., & Leggett, E. L. (1988). A social-cognitive approach to motivation and personality. *Psychological Review*, 95(2), 256-273.
- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Farbring, C.A. & Johnson, W.R. (2007). Motivational Interviewing in the Correctional System. An Attempt to Implement Motivational Interviewing in Criminal Justice. In Arkowitz, H., Miller, W. R., & Rollnick, S. (Hrsg.). *Motivational interviewing in the treatment of psychological problems*. Guilford Publications.
- Fixsen, D. L., Naoom, S. F., Blase, K. A., & Friedman, R. M. (2005). *Implementation research: a synthesis of the literature*. University of South Florida: Tampa.

- Forsberg, L., Ernst, D., & Farbring, C. Å. (2011). Learning motivational interviewing in a real-life setting: A randomised controlled trial in the Swedish Prison Service. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 21(3), 177-188.
- Forsberg, L., Forsberg, L. G., Lindqvist, H., & Helgason, A. R. (2010). Clinician acquisition and retention of Motivational Interviewing skills: a two-and-a-half-year exploratory study. *Substance abuse treatment, prevention, and policy*, 5(1), 1.
- Gerber, K. & Endres, J. (2014). Grundlagen der motivierenden Gesprächsführung. In Breuer, M.M., Gerber, K., Buchen-Adam, N. & Endres, J. (Hrsg.). *Kurzintervention zur Motivationsförderung*. Lengerich: Pabst Science Publishers.
- Guéridon, M. & Marks, E. (2014). Die Bedürfnisse von Straftätern. Für und Wider eines bedürfnisorientierten Umgangs mit Straftätern. In Egg, R. (Hrsg.) *Straffällige mit besonderen Bedürfnissen*, (21-58). Kriminologie und Praxis, Band 67. Wiesbaden: KrimZ.
- Guéridon, M. & Suhling, S. (2016). *Evaluation des Übergangsmanagements in Niedersachsen. Ergebnisse zur Perspektive der Beschäftigten im Übergangsmanagement sowie der Anstaltsleitungen Ende 2014*. unveröffentlichter Forschungsbericht.
- Lipsey, M.W. (2009). The Primary Factors that Characterize Effective Interventions with Juvenile Offenders: A Meta-Analytic Overview. *Victims and Offenders*, 4 (2), 124-147.
- Lipsey, M.W. (2012). Effective interventions for juvenile offenders: Using meta-analysis to bridge from research to practice. In Bliesener, T., Beelmann, A. & Stemmler, M. (Hrsg.), *Antisocial behavior and crime: Contributions of developmental and evaluation research to prevention and intervention* (181-198). Cambridge, MA: Hogrefe Publishing.
- Lundahl, B., & Burke, B. L. (2009). The effectiveness and applicability of motivational interviewing: A practice-friendly review of four meta-analyses. *Journal of clinical psychology*, 65(11), 1232-1245.
- Lundahl, B. W., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D., & Burke, B. L. (2010). A meta-analysis of motivational interviewing: Twenty-five years of empirical studies. *Research on Social Work Practice*, 20 (2), 137-160.
- Mann, R.E., Ginsburg, J.I.D. & Weekes, J.R. (2000). *Motivational Interviewing with Offenders*. Ottawa: Correctional Service of Canada.
- McMurrin, M. (2009). Motivational interviewing with offenders: A systematic review. *Legal and Criminological Psychology*, 14(1), 83-100.
- McMurrin, M., & Ward, T. (2010). Treatment readiness, treatment engagement and behaviour change. *Criminal Behaviour and Mental Health*, 20(2), 75-85.
- Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational interviewing: Helping people change*. Guilford press.
- Miller, W. R., Yahne, C. E., Moyers, T. B., Martinez, J., & Pirritano, M. (2004). A randomized trial of methods to help clinicians learn motivational interviewing. *Journal of consulting and clinical psychology*, 72(6), 1050-1062.

- Miron, A. M., & Brehm, J. W. (2006). Reactance theory-40 years later. *Zeitschrift für Sozialpsychologie*, 37(1), 9-18.
- Pintarelli, C. (2014). Motivierende Gesprächsführung als Möglichkeit der Förderung von Veränderungsbereitschaft und Mitwirkungsmotivation im Jugendstrafvollzug. *Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfe*, 25 (3), 226-230.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: applications to addictive behaviors. *American psychologist*, 47(9), 1102-1114.
- Prochaska, J.O., Redding, C.A. & Evers, K.E. (2008). The Transtheoretical Model and Stages of Change. In Glanz, K., Rimer, B.K. & Viswanath, K. (Hrsg.) *Health Behavior and Health Education. Theory, Research and Practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Schwalbe, C. S., Oh, H. Y., & Zweben, A. (2014). Sustaining motivational interviewing: a meta-analysis of training studies. *Addiction*, 109(8), 1287-1294.
- Schwind, H.-D., Böhm, A., Jehle, J.-M. & Laubentahl, K. (2009). *Strafvollzugsgesetz - Bund und Länder. Kommentar*. Berlin: De Gruyter.
- Suhling, S. (2008). Sozialtherapie im Jugendstrafvollzug: Prinzipien wirksamer Behandlung. *Zeitschrift für Jugendkriminalrecht und Jugendhilfe*, 19, 330-335.
- Suhling, S., Pucks, M. & Bielenberg, G. (2012). Ansätze zum Umgang mit Gefangenen mit geringer Veränderungs- und Behandlungsmotivation. In B. Wischka, W. Pecher & H. van den Boogaart (Hrsg.), *Behandlung von Straftätern. Sozialtherapie, Maßregelvollzug, Sicherungsverwahrung* (S. 233-293). Herbolzheim: Centaurus.
- Sutton, S. (2001). Health behavior: Psychosocial theories. In N. J. Smelser & B. Baltes (Hrsg.) *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*, 6499-6506.
- Velicer, W. F., & Prochaska, J. O. (2008). Stage and Non-stage Theories of Behavior and Behavior Change: A Comment on Schwarzer. *Applied Psychology*, 57(1), 75-83.
- von Franqué, F. & Briken, P. (2013). Das „Good Lives Model“ (GLM). Ein kurzer Überblick. *Forensische Psychiatrie, Psychologie, Kriminologie* 7 (1), 22-27.
- Ward, T. & Gannon, T. A. (2006). Rehabilitation, etiology, and selfregulation: The comprehensive good lives model of treatment for sexual offenders. *Aggression and Violent Behavior* 11 (1), 77-94.

Anhänge

A) Glossar: Kurze Erläuterung der berichteten statistischen Kennwerte und Fachbegriff

Bootstrap

Bootstrapping ist eine Methode zur Schätzung statistischer Kennwerte, wenn von der Stichprobe auf die Gesamtpopulation verallgemeinert werden soll. Dazu werden wiederholt (z.B. 10.000 mal) zufällige Teile der Stichprobe zur Schätzung der Kennwerte verwendet.

Dadurch, dass so immer wieder neue, voneinander verschiedene Stichproben generiert werden, können die Kennwerte der Gesamtpopulation und ihre Verteilung aus den gemessenen Daten geschätzt werden. Bootstrapping ist u.a. bei kleinen Stichproben ein sinnvolles Vorgehen zur Absicherung der Ergebnisse.

Chi Quadrat

Der Chi-Quadrat-Test ist eine Möglichkeit, um Zusammenhänge und Unterschiede von Häufigkeiten zwischen verschiedenen Gruppen zu vergleichen. Dabei wird geprüft, ob z.B. die Zustimmungen / nicht-Zustimmungen in den Gruppen ähnlich häufig vorkommen, oder ob es von der theoretischen Häufigkeit deutlich abweichende Ergebnisse gibt.

Cramers V

Wird aus dem Ergebnis des → Chi-Quadrat-Tests abgeleitet. Cramers V ist ein Maß für Zusammenhänge / Unterschiede bei Häufigkeiten, die über mehr als zwei Gruppen hinweg verglichen werden. Der Wert kann als → Effektstärke interpretiert werden.

Als Richtlinie können Werte ab 0.1 als kleine Effekte, mittlere Effekte werden ab 0.3 und große Effekte ab 0.5 angenommen werden.

Effektstärke:

Maße der Effektstärke (z.B. → Cohens d, Korrelation r, η^2 [Eta-Quadrat], Cramers V) wurden dazu entwickelt, die Stärke von Zusammenhängen und Unterschieden vergleichbar zu machen. Während die statistische Signifikanz beschreibt, wie die Ergebnisse zu einer Welt passen, in der die Hypothese nicht zutrifft, versuchen Effektstärken, die praktische Signifikanz abzubilden. Üblicherweise werden Richtwerte angegeben, ab wann man von kleinen, mittleren und großen Effekten ausgehen kann. Dennoch sollte jeder Effekt im Einzelnen auf seine Bedeutung hin analysiert werden, weil bspw. Bei sehr seltenen Vorkommnissen, die auf einzelne Personen große Effekte haben (z.B. seltene, aber schwere Erkrankung) können auch kleine Effekte große Bedeutung haben.

Effektstärken können ineinander überführt werden, z.B. kann aus der Odds Ratio Cohens d berechnet werden. Wenn möglich werden daher im Bericht immer die gleichen Effektmaße (Cramers V, Cohens d) verwendet.

Explorative Analysen

Man kann zwischen explorativen (datengeleiteten, hypothesengenerierenden) und hypothesenprüfenden Analysen unterscheiden. Eine explorative Analyse macht immer dann Sinn, wenn wenig Vorwissen besteht und es keine Theorie/These gibt. Ziel der Analysen ist dann eher das Formulieren von Hypothesen, die in weiteren Untersuchungen überprüft werden müssen.

Auch wenn datengeleitete, explorative Analysen in gewissem Maße abgesichert werden können (→ Kreuzvalidierung, → Bootstrapping), müssen Modelle immer an neuen Datensätzen überprüft werden.

Faktorenanalyse

Die (explorative) Faktorenanalyse ist ein Verfahren zur Reduktion von Daten. Ziel ist also, eine Reihe einzelner Fragen durch wenige gemeinsame Konstrukte abzubilden. Die Idee dahinter ist, dass es nicht direkt messbare (sogenannte „latente“) Einstellungen, Eigenschaften oder Fähigkeiten gibt, die die Antwort einer Person bei einer bestimmten Frage bestimmen. Daraus folgt die Überlegung, dass das gleiche „latente Konstrukt“ angesprochen wird, wenn ähnliche Fragen beantwortet werden (→ Korrelation der Fragen).

Beispielsweise zeigt sich, dass wer a) der Meinung ist, dass es zu wenige Lockerungen gibt auch wahrscheinlich b) der Meinung ist, dass die Lockerungsprüfung zu streng ist. Die Faktorenanalyse prüft nun, ob sich ein gemeinsamer Faktor finden lässt, der die Antwort bei beiden Fragen beeinflusst. Im vorliegenden Fall könnte dies die Dimension „Einstellung zur Ausweitung von Lockerungen“ sein.

Der Vorteil der Faktorenanalyse und damit der Reduktion der Daten ist einerseits die Vereinfachung vieler Informationen auf einige wenige und zum zweiten die bessere Messung der „latenten“ Faktoren, da mögliche Messfehler durch das Einbeziehen mehrerer Fragen zum Teil ausgeglichen werden können.

Wie gut ein Faktor verschiedene Merkmale abbildet, kann u.a. daran erkannt werden, die hoch die → Varianzaufklärung ist.

interne Konsistenz / Cronbachs α

Die interne Konsistenz ist ein Maß für den Zusammenhang der einzelnen Fragen, wenn daraus eine → Skala gebildet wird. Eine hohe interne Konsistenz gibt an, dass ein starker Zusammenhang zwischen den einzelnen Antworten besteht, während eine niedrige interne Konsistenz zeigt dagegen an, dass die Antworten nicht in Zusammenhang stehen. In einem solchen Falle würde man von der Zusammenfassung der einzelnen Fragen zu einer Skala absehen.

Die interne Konsistenz wird als Cronbachs α berechnet und kann zwischen minus unendlich und + 1 liegen. Ab 0.7 gilt die interne Konsistenz als akzeptabel, ab 0.8 als gut.

Intervallskala

Wenn ein Merkmal auf einer Intervallskala gemessen wurde, liegt eine natürliche Ordnung der Daten vor und die Differenzen zwischen den einzelnen Rangplätzen sind dabei gleich. Wenn zwischen den Abstufungen ungleiche Abstände bestehen, handelt es sich um eine → Ordinalskala. Jede Intervallskala ist eine Ordinalskala, aber nicht umgekehrt.

Beispiele für Intervallskalen sind Gewicht, Körpergröße oder Temperatur.

Konfidenzintervall (CI) / Vertrauensintervall:

Das Konfidenzintervall (Vertrauensintervall, CI) stellt den Versuch dar, einen „Sicherheitsbereich“ um die geschätzten Ergebnisse zu legen, in dem der geschätzte Wert mit gewisser Sicherheit zu erwarten ist. Wenn beispielsweise der → Mittelwert zweier Gruppen berechnet wird, sind in der Regel nicht alle möglichen Werte vorhanden (fehlende Antworten, Frage übersehen, keine Teilnahme) und es gibt einen gewissen Messfehler (z.B. „verkllickt“, Frage anders verstanden, Beeinflussung durch aktuelle Stimmung).

Das Vertrauensintervall ist eine theoretische Größe. Es schätzt den Bereich, in dem bei z.B. bei einhundert identischen Befragungen der Mittelwert in z.B. 95 der Fälle liegen würde. Man würde dann von einem 95%-Konfidenzintervall sprechen.

Tatsächlich lässt sich eine Befragung natürlich nicht einhundert Mal identisch (zur selben Zeit mit denselben Personen) durchführen. Daher handelt es sich auch bei dem CI immer um Schätzungen.

Die Abbildung von Konfidenzintervallen in Diagrammen bietet den Vorteil, dass direkt gesehen werden kann, ob es Unterschiede gibt. Überschneiden sich die Konfidenzintervalle von zwei Gruppen bei einem 95%-CI nicht, kann davon ausgegangen werden, dass → statistische Signifikanz vorliegt.

Korrelation (r):

Die Korrelation ist ein standardisiertes Maß für den Zusammenhang zweier Variablen. Dieser Zusammenhang kann positiv (je höher X, desto höher Y) oder negativ (je höher X, desto niedriger Y) sein. Der Korrelationskoeffizient r (die Korrelation) ist auf den Bereich -1 bis $+1$ normiert. Die Korrelation kann ebenfalls als → Effektstärke interpretiert werden.

Kleine Korrelationen/Effekt können dabei ab 0.1 angenommen, mittlere Effekt ab 0.3 und große Effekte ab 0.5.

Handelt es sich nicht um → intervallskalierte Daten, sondern → ordinalskalierte Daten, sollten **Rangkorrelationen** verwendet werden, die keine lineare Beziehung zwischen den Variablen voraussetzen und lediglich die Rangordnung berücksichtigen. Die beiden Alternativen sind Kendalls Tau (τ) und Spearmans Rho (ρ), wobei letztere bei kleinen Stichproben anfälliger für Verzerrungen ist.

Kreuzvalidierung

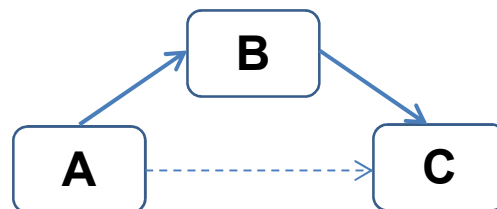
Kreuzvalidierung beschreibt eine Gruppe von Verfahren, die zur Überprüfung von Modellen genutzt werden können. Im Grundprinzip wird ein Datensatz in beliebig viele Teilstichproben aufgeteilt. Eine Teilstichprobe wird daraufhin zur Erstellung des Modells genutzt (Trainingsdaten), die anderen Teilstichproben dienen zur Überprüfung des Modells (Testdaten). Wenn das Modell in allen Teilstichproben gut abschneidet, spricht das für seine Gültigkeit.

Median:

Der Median ist derjenige Wert, der die Gesamtzahl der Fälle in der Mitte halbiert, sodass 50% aller Werte unter dem Median und 50% aller Werte über ihm liegen. Ein Median von 5 würde bedeuten, dass 50 % der Befragten einen Wert von maximal 5 und 50 % einen Wert von über fünf angegeben haben. Anders als der → Mittelwert ist der Median nicht anfällig für Verzerrungen durch sehr große oder sehr kleine Werte (sogenannte „Ausreißer“).

Mediation / medierte Effekte

Eine Mediation liegt dann vor, wenn der Effekt einer Variable A (z.B. Qualität einer Fortbildung) nicht oder nicht nur direkt ein Merkmal C (Anwendung der Maßnahme) beeinflusst, sondern es ein weiteres Merkmal B gibt (Motivation zur Anwendung), welches durch A beeinflusst wird und seinerseits C beeinflusst. Es besteht also ein indirekter Effekt von A auf C, der durch das Merkmal B mediiert wird.



Mittelwert (Arithmetisches Mittel):

Das arithmetische Mittel (auch Mittelwert/Durchschnitt) gibt den Durchschnitt der einzelnen Werte aller Personen (pro Gruppe / insgesamt) an. Berechnet wird der Mittelwert als die Summe aller Werte, dividiert durch die Anzahl der einbezogenen Werte.

N:

Anzahl der Datenpunkte pro Variable. In aller Regel beschreibt also N die Anzahl der befragten Personen, die zur jeweiligen Frage eine Antwort gegeben haben.

Ordinalskala

Wenn ein Merkmal ordinal gemessen wurde, muss eine natürliche Ordnung der Daten vorliegen. Die Differenzen zwischen den einzelnen Rangplätzen sind dabei aber nicht notwendigerweise gleich. Wenn zwischen den Abstufungen gleiche Abstände bestehen, handelt es sich um eine → Intervallskala. Jede Intervallskala ist eine Ordinalskala, aber nicht umgekehrt.

Beispiele für Ordinalskalen sind Platzierungen (Erster, Zweiter, Dritter) oder Skalierungen (nicht zufrieden - eher zufrieden - sehr zufrieden / nie - manchmal - täglich).

Wurde auf einer Ordinalskala gemessen, müssend dafür geeignete Verfahren gewählt werden, also beispielsweise eine Rangkorrelation statt der üblichen → Korrelation.

Regression

Bei einer Regression wird versucht, die Antwort einer Person auf eine bestimmte Frage durch ihre Antwort bei einer anderen Frage zu beantworten. Beispielsweise könnte man versuchen, das Gewicht einer Person mit ihrer Körpergröße vorherzusagen – wenn man z.B. die These hat, dass größere Menschen auch mehr wiegen. In diesem Fall würde man bei der Körpergröße von einem „Prädiktor“ sprechen, da er die Zielvariable (Gewicht) vorhersagen soll.

Oft wird von einer linearen Regression ausgegangen, das heißt man vermutet eine „je mehr, desto mehr“ oder „je mehr, desto weniger“-Zusammenhang der beiden Variablen.

Eine Möglichkeit regressionsanalytischer Methoden ist es, eine Variable durch mehrere Prädiktoren vorherzusagen. Man spricht dann von einer „**multiplen Regression**“. Dabei werden nicht nur die Zusammenhänge zwischen den Prädiktoren und der Zielvariable modelliert, sondern zusätzlich auch die zwischen den verschiedenen Prädiktoren. So können auch kompliziertere Zusammenhänge überprüft werden.

Signifikanz, statistisch (p-Wert):

Die statistische Signifikanz ist eine theoretische Größe, die die Wahrscheinlichkeit angibt, die Daten in einer Welt zu finden, in der die Hypothese nicht gilt.

Ein statistisch signifikanter Unterschied gibt also an, dass die Daten nur schlecht zur Gegenhypothese (der sogenannten „Nullhypothese“) passen und man stattdessen die Hypothese (z.B. „Es gibt einen Unterschied“) beibehalten sollte.

Die statistische Signifikanz wird als p-Wert angegeben, der zwischen 0 und 1 liegen kann. Üblicherweise wird ab einem Wert unter 0.05 von statistischer Signifikanz ausgegangen. Dieser Wert ist aber nur eine Übereinkunft. Ein p-Wert von 0.052 unterscheidet sich nicht signifikant von einem p-Wert von 0.048. Zudem ist die Berechnung direkt abhängig von der Anzahl der Datenpunkte ($\rightarrow N$), die in die Analyse eingehen. Zur Bewertung der praktischen Relevanz sollte eher \rightarrow Effektstärken genutzt werden.

Signifikanz, praktisch (klinisch)

Praktische Signifikanz liegt dann vor, wenn Unterschiede tatsächlich spürbar sind oder spürbare Effekte haben. Auch kleine statistische Effekte können große praktische Relevanz haben (z.B. wenn bei seltenen, aber tödlichen Erkrankungen einige Personen durch ein Medikament überleben).

Praktische Signifikanz kann anders als \rightarrow statistische Signifikanz nicht einfach berechnet werden. Ein Hinweis auf praktische Relevanz können allerdings Maße der \rightarrow Effektstärke geben.

Streuung / Standardabweichung:

Die Standardabweichung (auch Streuung) zeigt an, wie stark sich die Messwerte um den \rightarrow Mittelwert verteilen. Die Werte 10, 20 und 30 sowie die Werte 19, 20 und 21 haben zwar den gleichen Mittelwert 20, sind aber unterschiedlich um ihn herum verteilt. Liegen die Daten dicht am Mittelwert, spricht man von einer schwachen Streuung, liegen sie weit entfernt um den Mittelwert, von einer starken Streuung.

Die quadrierte Standardabweichung wird als \rightarrow Varianz bezeichnet.

Varianz:

Die Varianz ist ein Maß für die → Streuung, welches die Verteilung von Werten um den Mittelwert kennzeichnet. Sie entspricht der quadrierten Streuung. Die Varianz nimmt also umso größere Werte an, je stärker die Messwerte von ihrem Mittelwert abweichen.

Varianzaufklärung

Gibt den Anteil der aufgeklärten → Varianz an. Damit wird also beschrieben, wie gut eine oder mehrere Variablen die unterschiedlichen Antworten der Befragten erklären können.

Im Falle der Faktorenanalyse zeigt die Varianzaufklärung an, wie viel ein latenter Faktor an den gemessenen Merkmalen erklärt. Je mehr Varianz aufgeklärt wird, umso besser erklärt der Faktor die verschiedenen Merkmale.

Für weitere Informationen siehe bspw.:

Eid, M., Gollwitzer, M. & Schmitt, M. (2010). Statistik und Forschungsmethoden. Weinheim: Beltz.

Kuckartz, U. et al. (2013). *Statistik. Eine verständliche Einführung*. Wiesbaden: Springer.

B) Erhebungsinstrument

Herzlich Willkommen zur Untersuchung

„Motivierende Gesprächsführung im niedersächsischen Justizvollzug!“

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit über zwei Jahren werden Bedienstete des niedersächsischen Justizvollzuges durch Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der "Motivierenden Gesprächsführung" (Motivational Interviewing, nachfolgend mit MI abgekürzt) geschult. Der **Kriminologische Dienst im Bildungsinstitut des nds. Justizvollzuges** führt aktuell unter denjenigen Bediensteten diese Befragung durch, die an einer dieser Schulungen teilgenommen haben.

Zentrales Anliegen der Untersuchung ist die Frage, wie gut die nachhaltige Übertragung des Gelernten in die alltägliche Arbeit gelingt und welche Hindernisse dabei auftreten bzw. wo Sie noch unterstützt werden können.

Ziel unserer Studie ist es also nicht, bei Ihnen die Inhalte der Schulung abzufragen oder die Leiter/in der Schulung zu bewerten. Vielmehr soll die tatsächliche Umsetzung von MI im Berufsalltag im Mittelpunkt stehen, um Ihre Erfahrungen mit dieser Methode für zukünftige Teilnehmer und Konzepte nutzen zu können.

Wir bitten Sie, sich bis zum **31.12.2015** an dieser Befragung zu beteiligen. Sie werden dafür lediglich ca. **5 Minuten** benötigen. Eine hohe Beteiligung ist wichtig, um auch wirklich belastbare Daten zur Verfügung zu haben. Die gesammelten Daten werden wir im neuen Jahr schnellstmöglich auswerten und alle Ergebnisse dann natürlich auch Ihnen zur Verfügung stellen.

Anonymisierung und Datenschutz. Selbstverständlich werden wir die Daten aus dieser Studie anonym und vertraulich behandeln, so dass für uns zu keinem Zeitpunkt erkennbar ist, wer wie geantwortet hat. Eine auf Einzelpersonen bezogene Auswertung ist weder vorgesehen noch möglich. Alle Daten verbleiben beim Kriminologischen Dienst, nur die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Projekts haben Zugriff auf die Daten.

Fragen?

Bei Fragen können Sie sich an folgende Mitarbeiter des Kriminologischen Dienstes wenden:

oder

schon jetzt:

**Vielen Dank für Ihre Mitarbeit und
Unterstützung!**

1. Haben Sie an einer Schulung zur „Motivierenden Gesprächsführung“ (motivational Interviewing, MI) teilgenommen?

- Ja**, ich habe bei einer Multiplikatorin/einem Multiplikator an einer **kompletten** Schulung teilgenommen.
- Ja**, aber ich habe an der Schulung durch die Multiplikatorin/den Multiplikator **nicht komplett** teilgenommen.
- Nein**, ich habe an keiner Schulung zur „Motivierenden Gesprächsführung“ teilgenommen.

2. Wie viel Zeit ist seit Ihrer letzten Schulung vergangen? (Ungefähre Angabe in Monaten)

 Monate

3. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Gar nicht	Wenig	Moderat	Viel
Ich hatte vor der Schulung zum MI bereits Erfahrung mit der Methode des „aktiven Zuhörens“ oder klientenzentrierter Gesprächsführung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte vor der Schulung zum MI bereits Erfahrung mit der (Gesprächs-)Methode der „offenen Fragen“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich hatte vor der Schulung zum MI bereits Erfahrung mit „lösungsorientierter Gesprächsführung“ oder „systemischer Beratung“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Durch die Teilnahme an einem Teil der Schulung zum MI habe ich neues Wissen dazu gewonnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die MI-Schulung habe ich wichtige Impulse für meine Arbeit mit Inhaftierten erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte der Schulung konnte ich gut auf meinen Arbeitsalltag mit den Inhaftierten übertragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich noch gut an den Inhalt der Schulung erinnern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die MI-Schulung hat meinen Erwartungen entsprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Folgende Gründe haben mich davon abgehalten, die komplette MI-Schulung zu besuchen:

Bitte kreuzen Sie alles an, was auf Sie zutrifft.

Die Inhalte kannte ich schon zur Genüge.

Mir fehlte der Zugang zu dieser Methode.

Es gab terminliche Überschneidungen.

Es gab derzeit kein Angebot.

Sonstiges:

6. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
Durch die Teilnahme an der kompletten Schulung zum MI habe ich neues Wissen dazu gewonnen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durch die MI-Schulung habe ich wichtige Impulse für meine Arbeit mit Inhaftierten erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Inhalte der Schulung konnte ich gut auf meinen Arbeitsalltag mit den Inhaftierten übertragen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich kann mich noch gut an den Inhalt der Schulung erinnern.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die MI-Schulung hat meinen Erwartungen entsprochen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Wie häufig wenden Sie MI in Ihrem beruflichen Alltag an?

Gar nicht

Selten

Gelegentlich

Oft

8. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
MI ist eine nützliche Methode für das Führen von Gesprächen allgemein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MI ist eine nützliche Methode für die Arbeit mit Inhaftierten / im Justizvollzug .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MI passt zu meiner persönlichen Art, Gespräche zu führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit den Inhaftierten halte ich für bedeutsam für ihre positive Entwicklung in Haft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit Inhaftierten sind sinnvoll für das Vollzugsziel „Resozialisierung“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Bei der Anwendung von MI in der Praxis...

- ...halte ich mich strikt an die Inhalte aus der Schulung.
- ...orientiere ich mich meist an den Inhalten der Schulung.
- ...orientiere ich mich eher grob an den Inhalten der Schulung.
- ...passe ich Teile der Methode individuell an.
- ...nehme ich die Methode nur als Inspiration.

10. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit verwenden Sie ungefähr pro Woche für Gespräche mit Inhaftierten?

 %

11. Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit würden Sie gerne für Gespräche mit Inhaftierten aufwenden?

 %

12. Gibt es Hindernisse, die Sie bei der Umsetzung von MI hemmen?

Bitte kreuzen Sie alles an, was auf Sie zutrifft.

- Nein.
- Ja, folgende:**
 - Strukturelle Gründe (z.B. Zeitmangel, Räumlichkeiten).
 - Gründe seitens der Inhaftierten (z.B. fehlende Sprachkenntnisse, hoher Widerstand).
 - Persönliche Gründe (z.B. Unsicherheiten in der Anwendung, Ablehnung von MI als Technik).
 - Sonstige Gründe: ⇒ JA13_01 ⇐

13. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft voll zu
MI ist eine nützliche Methode für das Führen von Gesprächen allgemein.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MI ist eine nützliche Methode für die Arbeit mit Inhaftierten / im Justizvollzug .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
MI passt zu meiner persönlichen Art, Gespräche zu führen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit den Inhaftierten halte ich für bedeutsam für ihre positive Entwicklung in Haft.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gespräche mit Inhaftierten sind sinnvoll für das Vollzugsziel „Resozialisierung“.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Was bräuchten Sie, um MI in der Praxis anzuwenden?

15. Welche Hindernisse hemmen Sie an der Umsetzung von MI in ihrem beruflichen Alltag?

Bitte kreuzen Sie alles an, was auf Sie zutrifft.

- Keine.
- Folgende Hindernisse:**
 - Strukturelle Gründe (z.B. Zeitmangel, Räumlichkeiten).
 - Gründe seitens der Inhaftierten (z.B. fehlende Sprachkenntnisse, hoher Widerstand).
 - Persönliche Gründe (z.B. Unsicherheiten in der Anwendung, Ablehnung von MI als Technik).
 - Sonstige Gründe: ⇒ NN13_01 ⇐

16. Inwieweit treffen folgende Aussagen auf Sie zu?

Bitte wählen Sie die Antwort aus, die am meisten auf Sie zutrifft.

	Ja	Nein
Für die Umsetzung von MI sind regelmäßige Treffen mit anderen Teilnehmern oder Multiplikatoren hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gibt es in Ihrer Region/Anstalt bereits solche regelmäßige Treffen mit anderen Schulungsteilnehmern?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zur Umsetzung von MI wäre eine Schulung zur Auffrischung in „Motivierender Gesprächsführung“ hilfreich.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Halten Sie die Schulungen in MI für eine sinnvolle Qualifikation für weitere Kollegen?

Bitte kreuzen Sie alles an, was Ihrer Meinung nach zutrifft.

Nein, für niemanden davon.

Ja, für:

den AVD.

das Führungspersonal (mittlere Ebene).

die Anstaltsleitung.

den Psychologischen Dienst.

den Sozialen Dienst.

18. Gibt es etwas, was Sie sich für die zukünftigen Schulungen noch wünschen würden (z.B. weitere Themen, weitere Methoden)?

19. Gibt es noch weitere Hinweise, die Sie uns mitteilen wollen?

20. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an:

männlich

weiblich

21. In welcher Position/welchem Fachbereich sind Sie in Ihrer Anstalt hauptsächlich tätig?

AVD/VAL

Fachdienst

Sonstiges

22. Für wie viele Inhaftierte sind Sie durchschnittlich zuständig?

Inhaftierte

23. Wie viele Jahre Berufserfahrung haben Sie im Justizvollzug oder vergleichbaren Tätigkeitsfeldern? (Angabe in Jahren)

Jahre

C) Modell zur Vorhersage der Einschätzung und Anwendung von MI

Die Abbildung zeigt das Prozessmodell aus Abschnitt 5.2 inklusive standardisierter Regressionsgewichte. Inhaltliche Erläuterungen zum Modell finden sich im Text. Das Modell wurde mit „unweighted least squares“-Schätzern (ULS) und bootstrapping berechnet. **Gerade Doppelpfeile** zeigen Verhältnisse zwischen manifesten und latenten Variablen. **Gestrichelte, gebogene Pfeile** geben Korrelationen wieder. **Gerichtete, einseitige Pfeile** geben vermutete kausale Wirkung an.

Blaue Rahmen beschreiben manifeste (gemessene) Merkmale; **rote Rahmen** weisen manifeste Merkmale aus, die als Kriterien betrachtet werden. Der **schwarze Rahmen** weist die Qualität als latente Variablen aus.

Für eine inhaltliche Erläuterung siehe Abschnitt 5.2.

