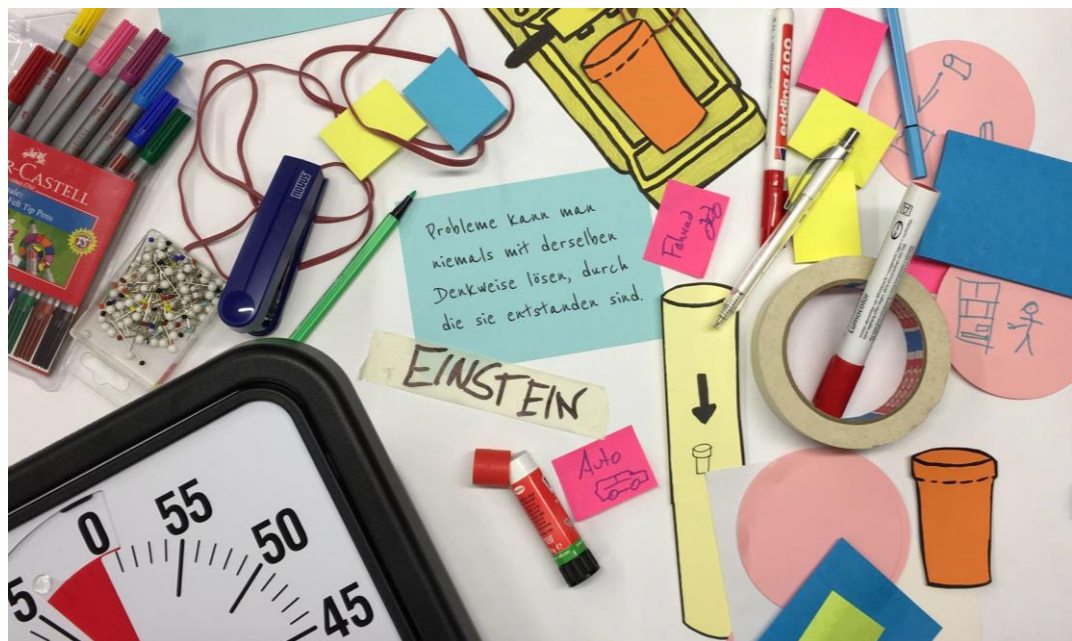




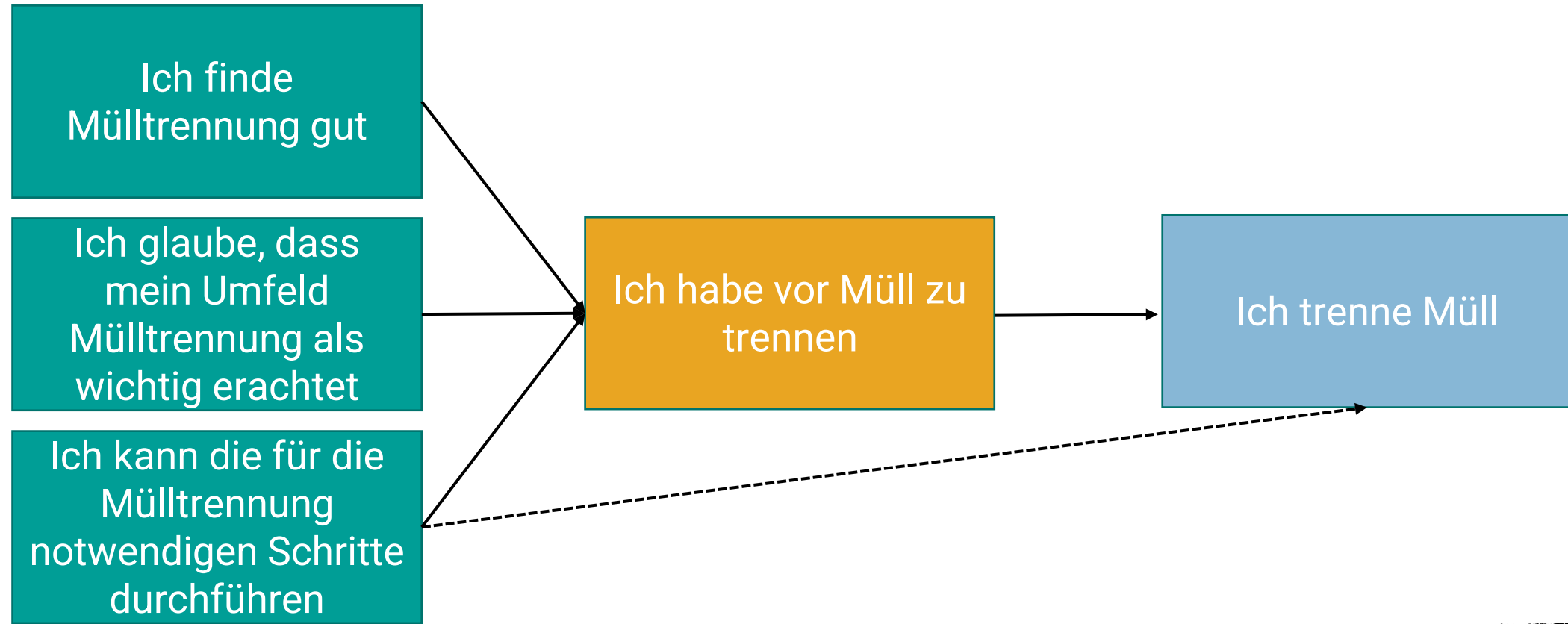
Sensibilisieren mit Motivierender Gesprächsführung

Rat geben, ohne Widerstand zu erzeugen

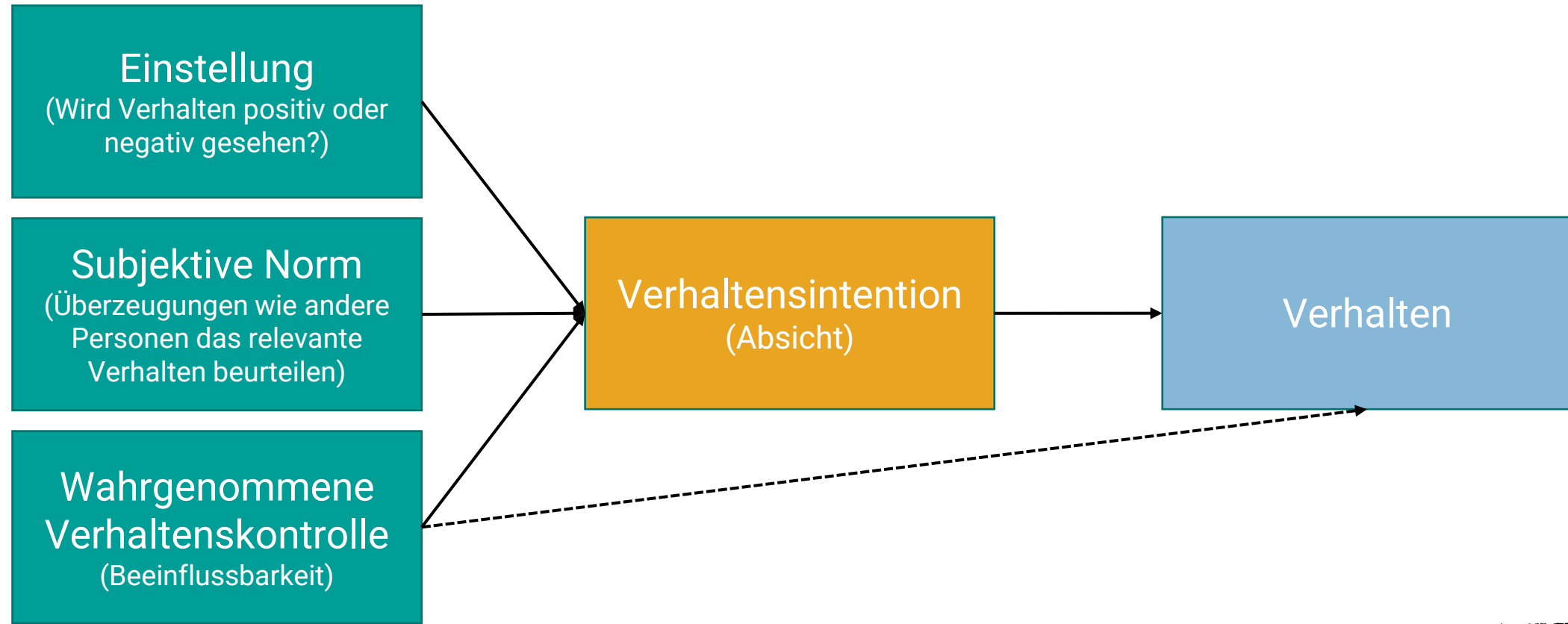
Dr. Paul C. Endrejat

Forum Abfallentsorgung in Hochschulen | Clausthal | 27.09.2022

Über welche Punkte möchte ich in den nächsten 30 Minuten sprechen

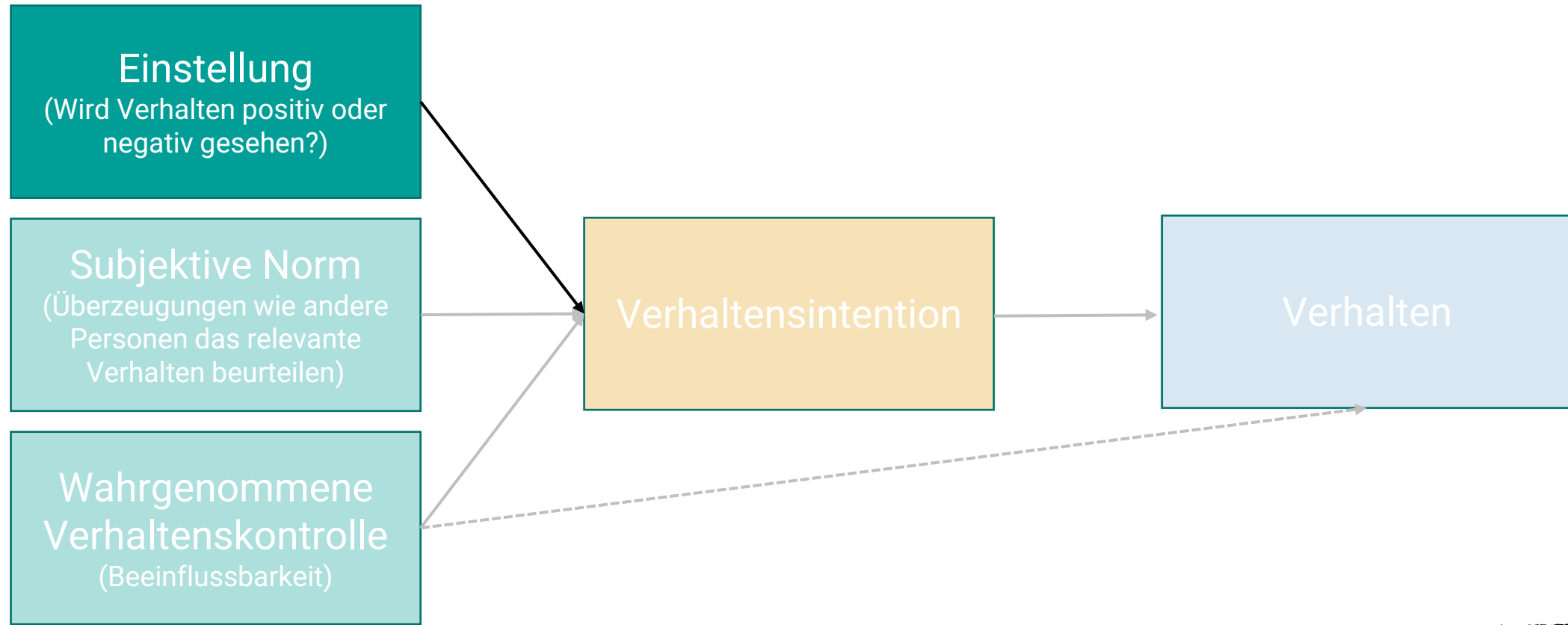


Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991)

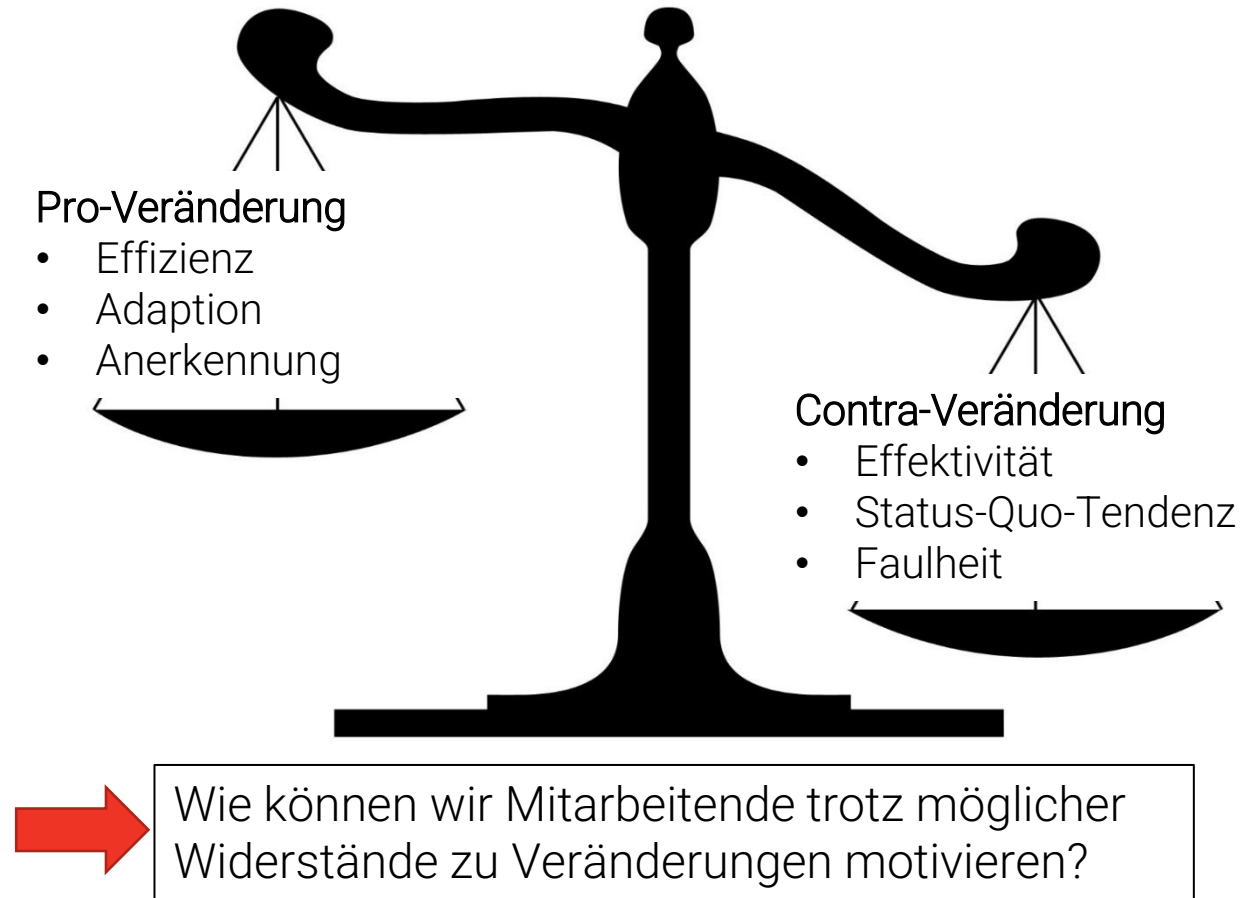


Auf einer Skala von 1 (*überhaupt nicht*) bis 10 (*voll und ganz*), wie sehr setzen Sie schon alle Maßnahmen zur vorbildhaften Abfalltrennung in Ihrem Berufsalltag um?

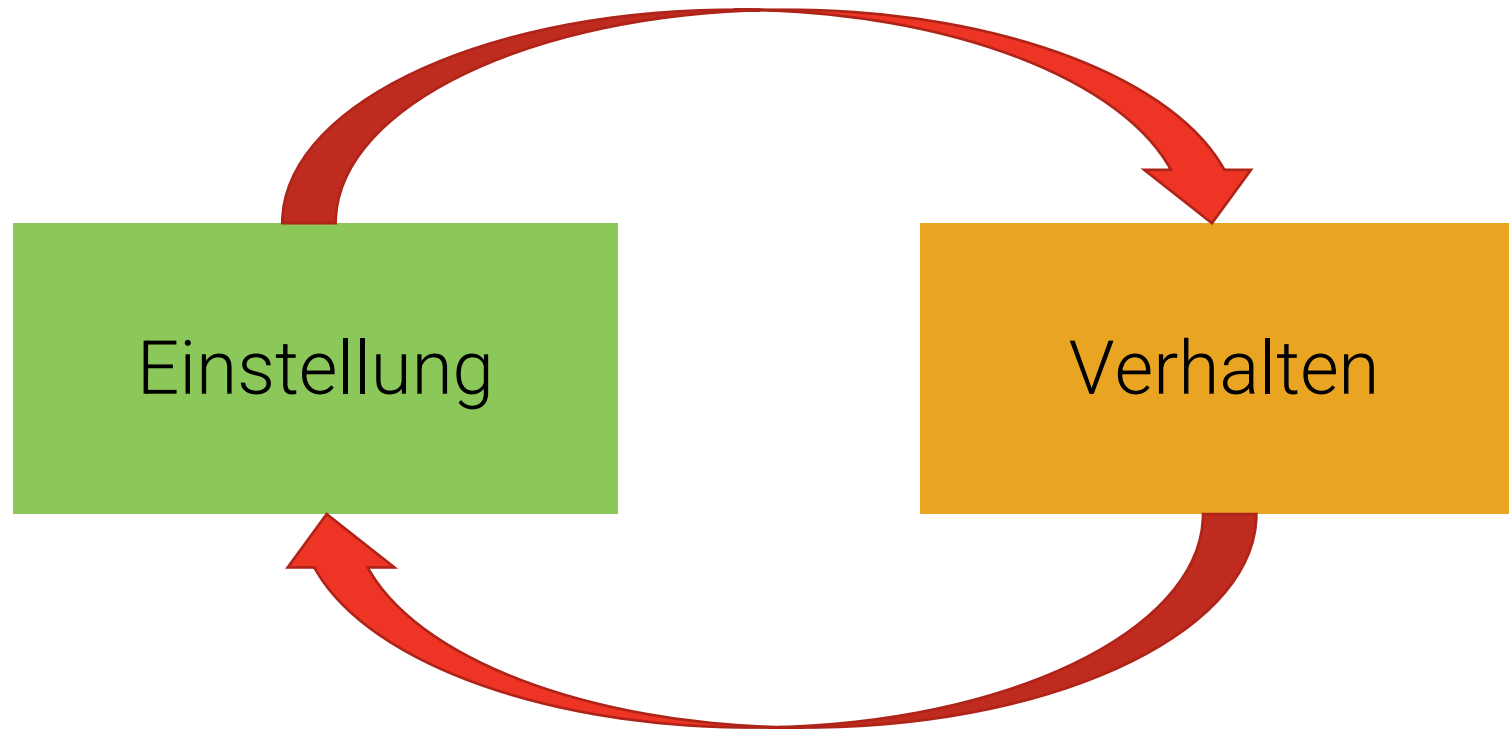
Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991)



Mülltrennung bringt Verbesserungen mit sich, trotzdem stößt sie auf Widerstände



Das Henne-Ei-Problem: Erst die Einstellung oder erst das Verhalten?



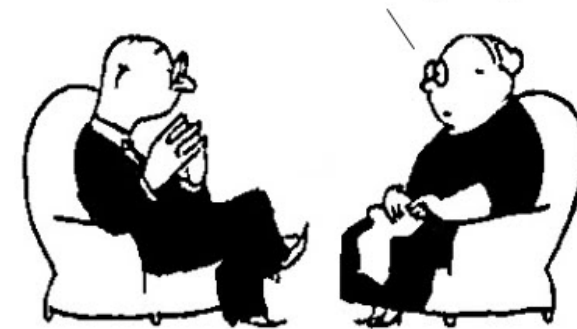
Reaktanztheorie: Warum Anweisungen nicht zum gewünschten Verhalten führen



I really wish that I could build something with my own two hands (sigh).



Why don't you take a course in carpentry?



Yes, but I really don't have the time.



Why don't you buy some really good tools?

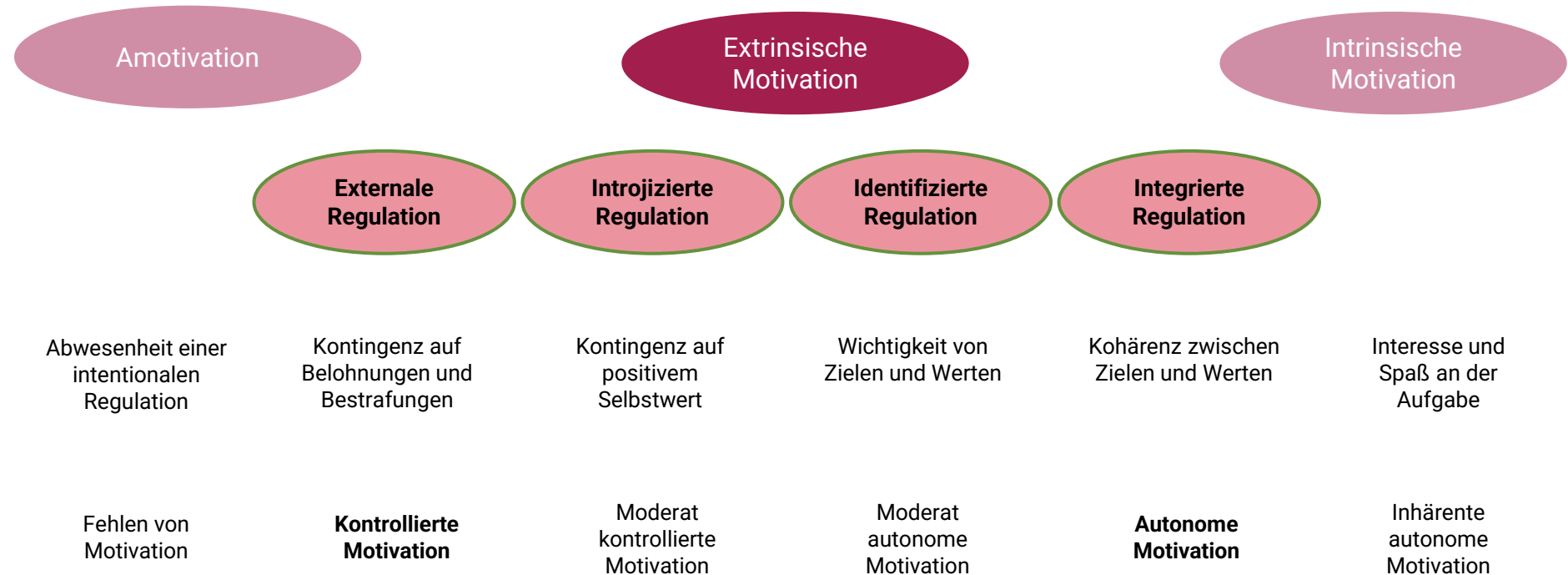


Yes, but they would cost way too much.



THE **WHY** GUYS

Die Unterscheidung zwischen intrinsischer und extrinsischer Motivation ist zu simpel



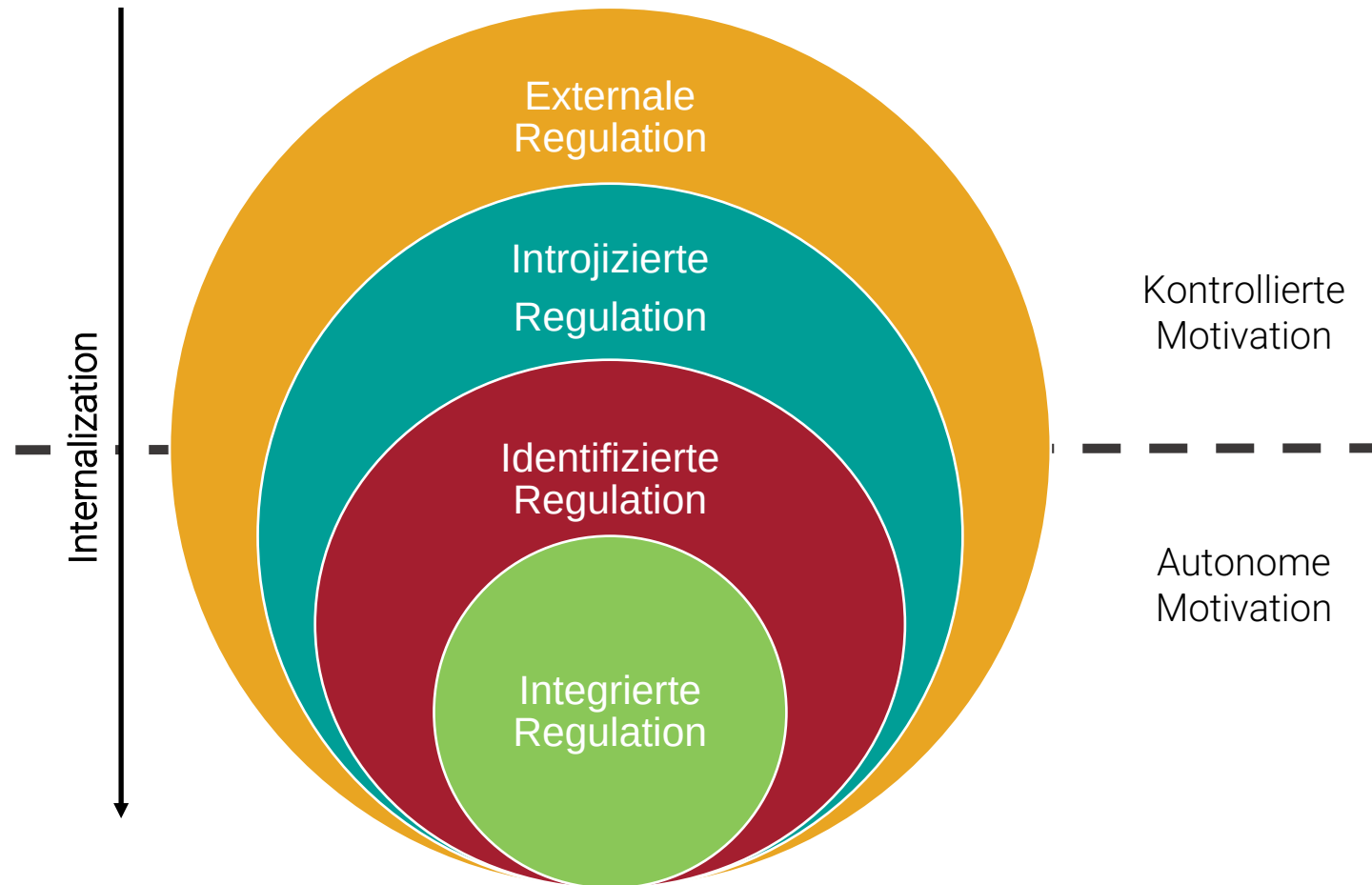
Warum trennen Sie Müll?

Weil es eine Abmahnung gibt, wenn ich es nicht tue.	Weil ich mich schämen würde, wenn ich nichts für die Umwelt täte.	Weil umweltbewusstes Verhalten am Arbeitsplatz eine vernünftige Sache ist.	Weil es ein Teil des Lebensstils ist, den ich für mich gewählt habe.
---	---	--	--

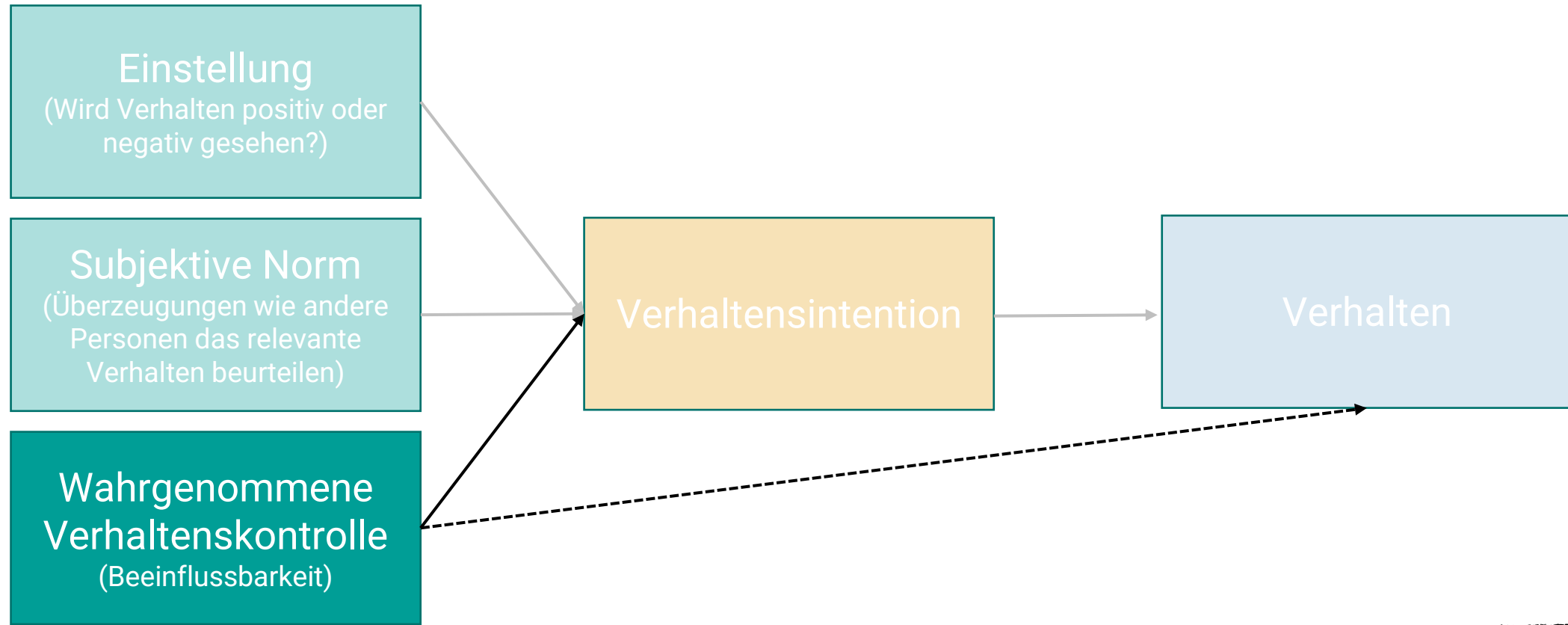
(Ryan & Deci, 2000, S. 72)

THE **WHY** GUYS

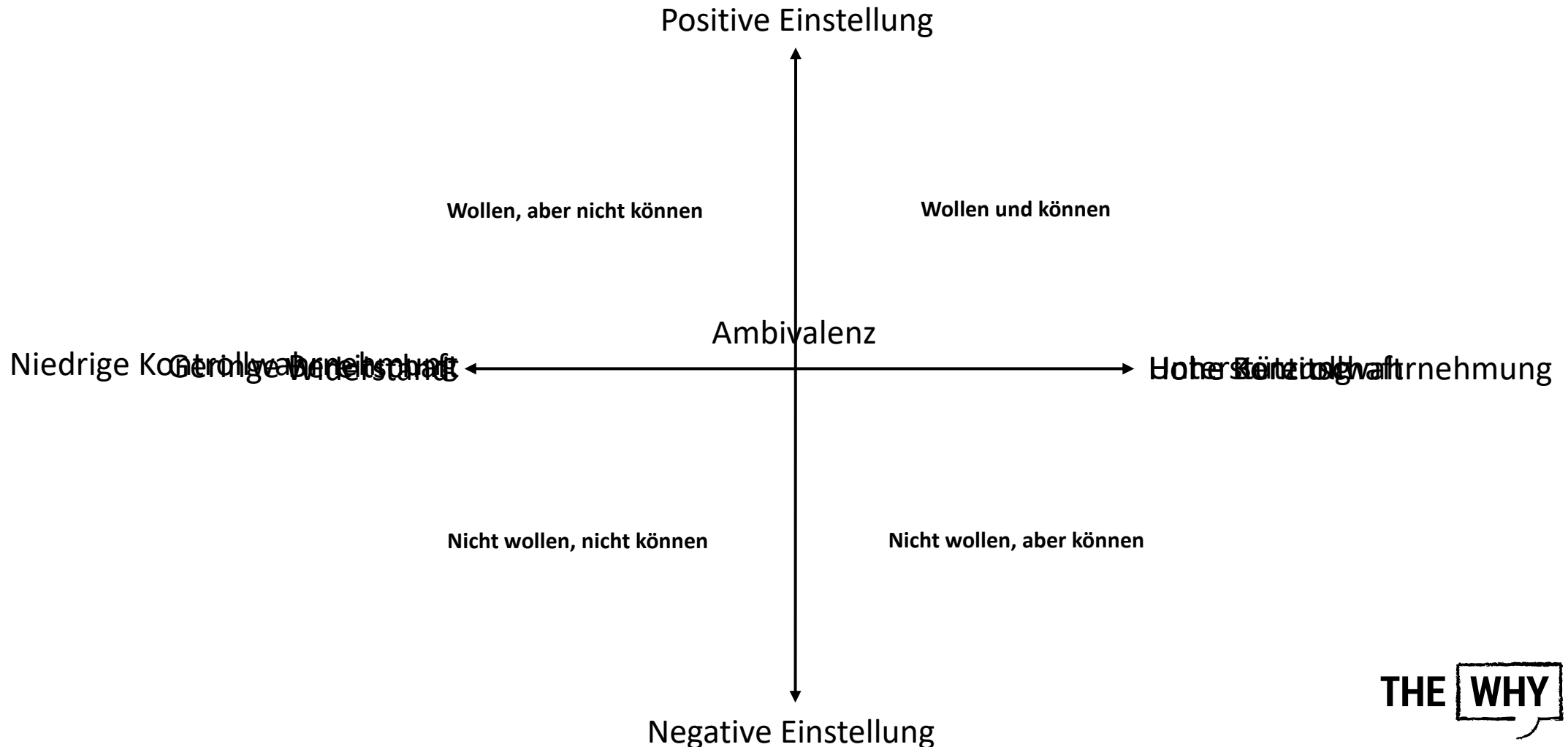
Autonome Motivation führt dazu, dass sich Mitarbeiter selbstbestimmt mit ihrer Arbeit auseinandersetzen



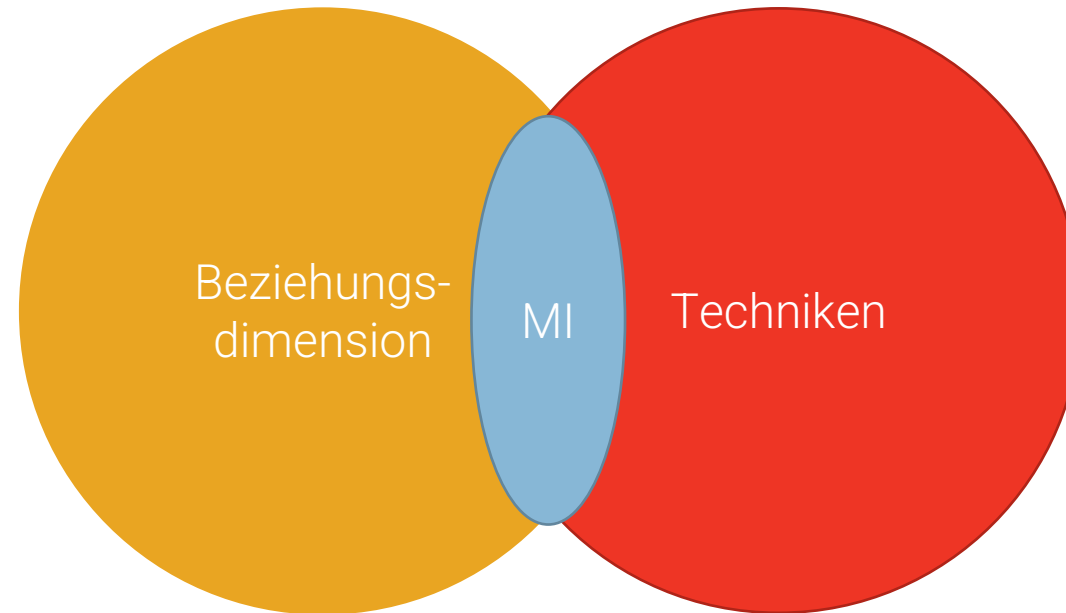
Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991)



Das Zusammenspiel zwischen Einstellung und wahrgenommener Kontrolle



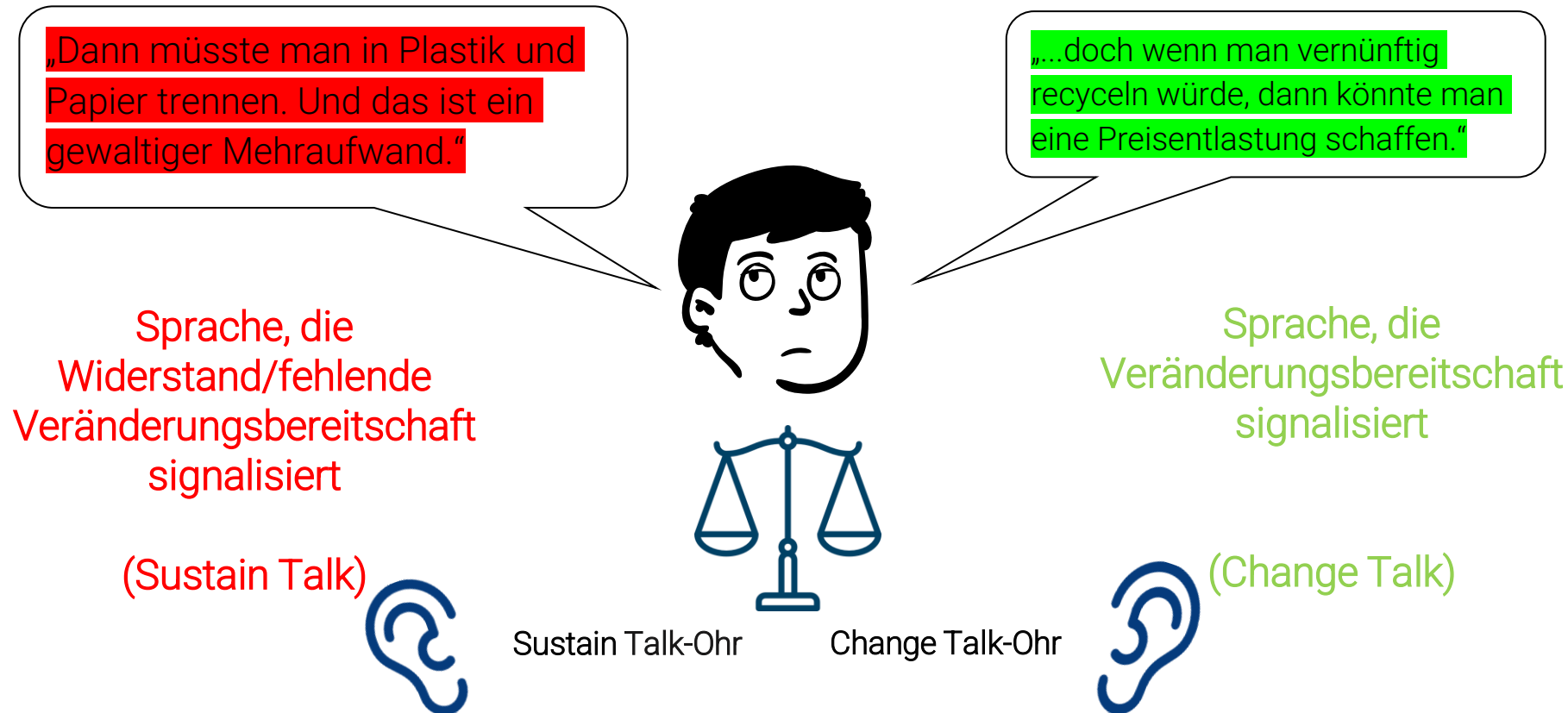
Die Motivierende Gesprächsführung (Motivational Interviewing; MI)



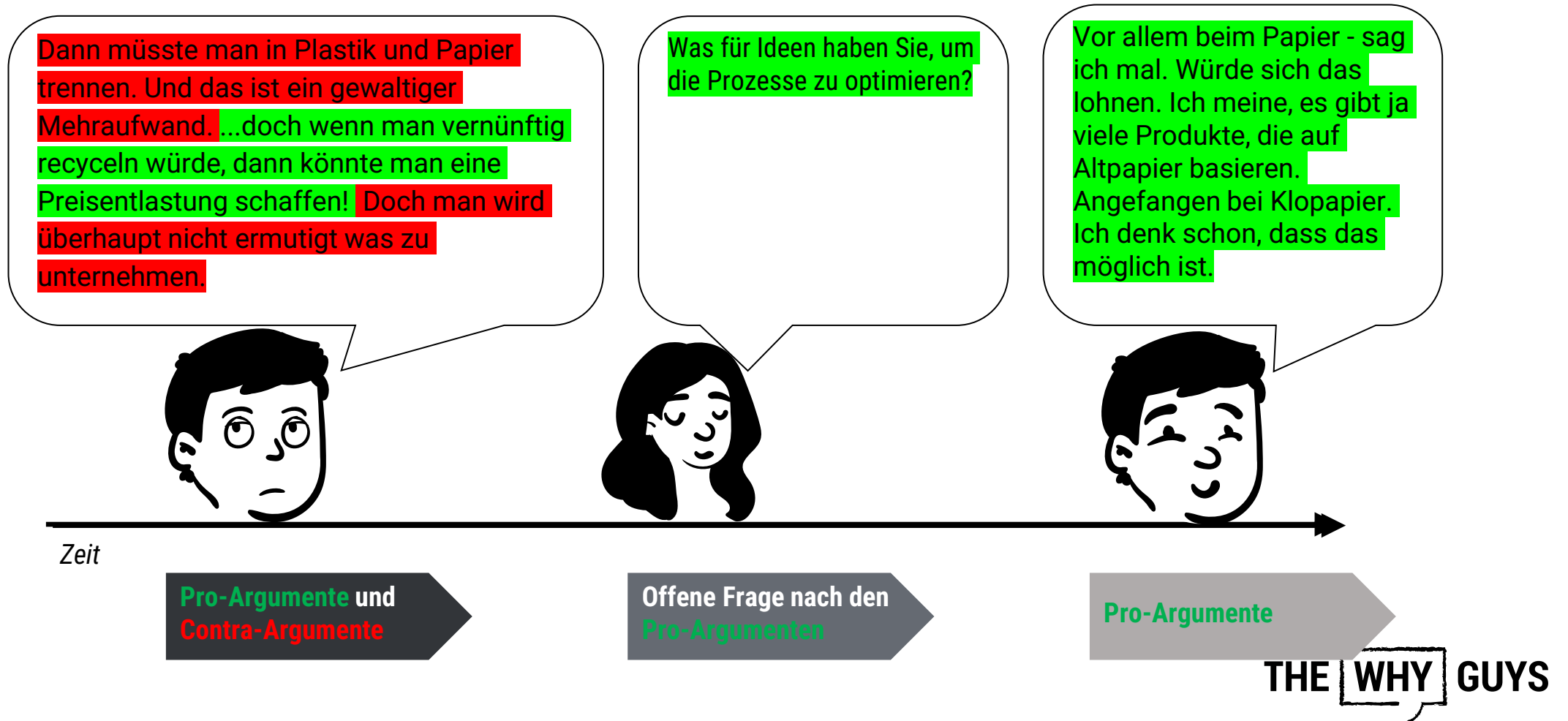
Motivierende Gesprächsführung (engl., Motivational Interviewing, MI) „ist eine partnerschaftliche, zielorientierte Kommunikationsmethode mit besonderem Augenmerk auf **Veränderungssprache**. Durch Erkunden und Hervorrufen von individuellen Veränderungsgründen soll die persönliche Motivation und die Selbstverpflichtung gegenüber einem bestimmten Ziel gestärkt werden“ (Miller & Rollnick, 2009)

Wie erhöhen wir die Bereitschaft zur Mülltrennung? Veränderungsmotivation erkennen und verstärken

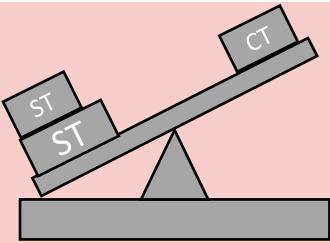
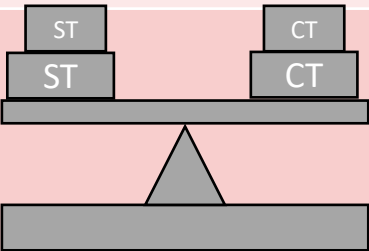
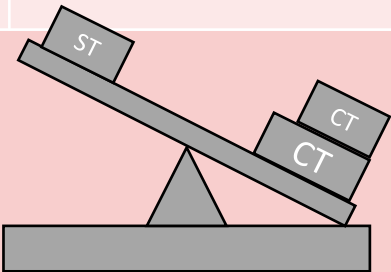
In Gesprächen können Coaches / Führungskräfte hören, was Mitarbeitende für Veränderungen motiviert (**Change Talk**) und was sie an Veränderungen blockiert (**Sustain Talk**).



Veränderungsmotivation erkennen und verstärken

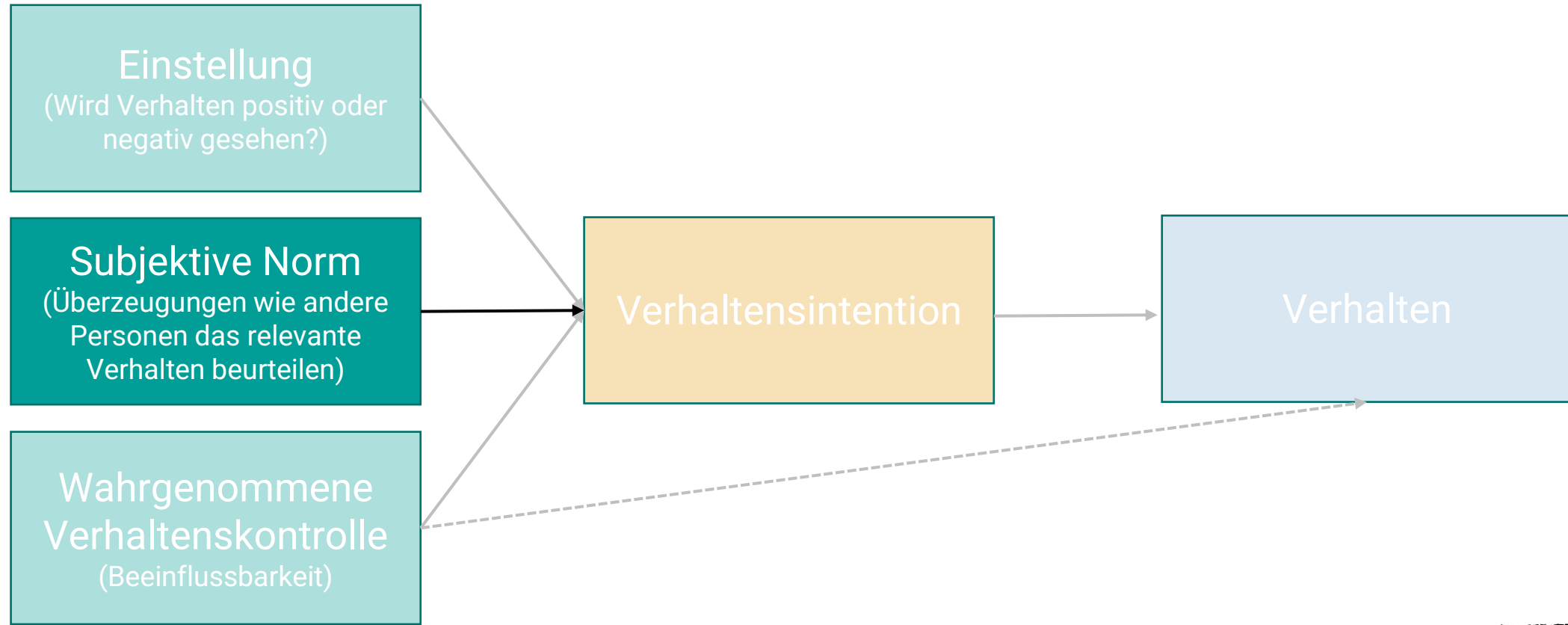


Das Transtheoretische Modell der Veränderung

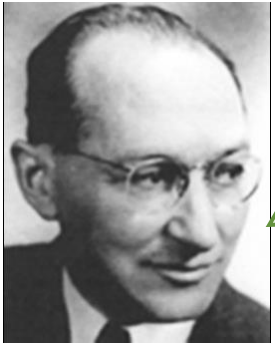
	Motivationsaufbau notwendig		Maßnahmen können umgesetzt werden		
Change Stadium (TTM)	Absichtslosigkeit	Absichtsbildung	Vorbereitung	Handlungsphase	Aufrechterhaltung
Prototypische Aussage	„Nichts muss verändert werden“	„Ich denke über eine Veränderung nach“	„Ich versuche herauszufinden, wie ich eine Veränderung umsetzen kann“	„Wir arbeiten bereits daran die Veränderungen umzusetzen“	„Wir haben schon Veränderungen umgesetzt. Jetzt möchten wir diese aufrecht erhalten“
Entscheidungs-Waage					
	Nachteile (Sustain Talk) überwiegen die Vorteile (Change Talk) einer Veränderung		Vorteile fangen an die Nachteile zu überwiegen		

(Prochaska & DiClemente, 1983)

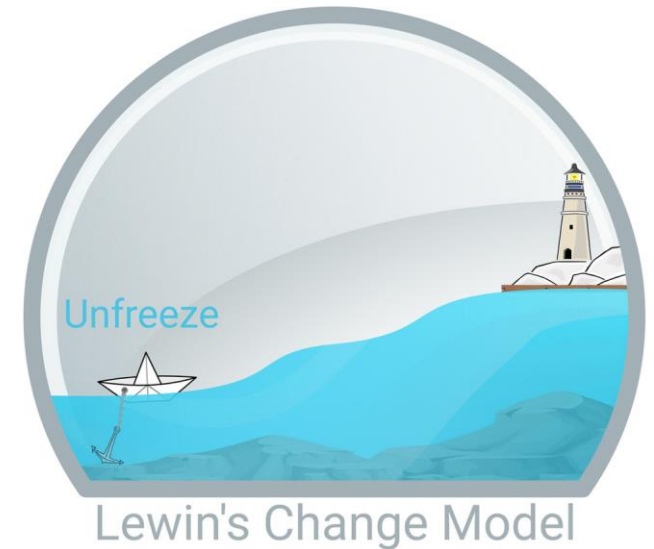
Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991)



Vorteile von Gruppendiskussionen



„In der Regel ergibt sich aus der Gruppendiskussion ein umfassenderes, ausgewogeneres und detaillierteres Bild der Situation. Die Atmosphäre der Offenheit, die in der Gruppendiskussion möglich ist, im Gegensatz zur Geheimhaltung, die für die individuelle Informationsweitergabe charakteristisch ist, ist sehr wichtig für die Bereitschaft zur Zusammenarbeit.“ (Lewin, 1944/48, S. 132)

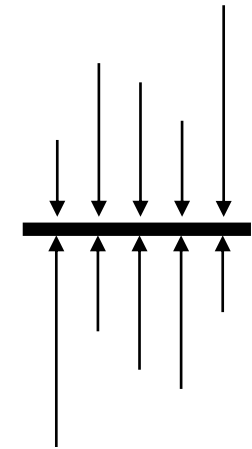


Workshops als Instrument zur gewünschten Verhaltensänderung

- "In Workshops treffen sich die Kolleg:innen einer Abteilung, um gemeinsam über die für ihre Situation geeigneten Nachhaltigkeitspotentiale zu diskutieren und so eine soziale Norm für nachhaltiges Handeln zu schaffen" (Endrejat et al., 2015, S. 941).
- Vier zentrale Ziele
 - Autonomie und Auswahlmöglichkeiten sicherstellen
 - Reduktion der Barrieren für Verhaltensänderungen
 - Prozedurales Wissen teilen
 - Motivation für Veränderungen erhöhen

Workshops als Instrument zur gewünschten Verhaltensänderung

1. Phase	Vorstellungsrunde <i>Wie motiviert bin ich, mein Energiesparverhalten in der Universität zu steigern?</i> <i>(0 = gar nicht motiviert bis 10 = voll motiviert)</i>				
2. Phase	Kraftfeldanalyse <i>Welche hinderlichen und förderlichen Faktoren des eigenen Energiesparverhaltens in der Universität bestehen?</i>				
3. Phase	Identifikation von Ansatzmöglichkeiten <i>Wie können hinderliche Faktoren reduziert und förderliche Faktoren verstärkt werden?</i>				
4. Phase	Maßnahmenplan				
	Ansatz- möglichkeit	Konkrete Maßnahmen	Wer?	(Bis) wann?	Überwindung potentieller Stolpersteine



Workshops berücksichtigen die psychologischen Bedürfnisse der Teilnehmenden

Wesentliche PI Elemente

Moderationsfähigkeiten

- Eine kollaborative Atmosphäre, die Autonomie unterstützt
- Auflösung der Ambivalenz der MA durch reflektiertes Zuhören

Werkzeuge und Instrumente

- Kraftfeldanalyse, um treibende und hinderliche Kräfte zu verstehen
- Konkretisierung des Zielverhaltens durch einen Aktionsplan

Etablierung von Normen zur Förderung des Zielverhaltens

- Schaffen eines grünen Klimas durch die Unterstützung der Chefs
- (Vergleichendes) Feedback geben, um die Motivation der MA aufrechtzuerhalten

Grundbedürfnisse der MA

Autonomie

- MA fühlen sich berechtigt, ihre Bedenken während des PI zu äußern
- Weniger versteckter/ offener Widerstand
- MA fühlen sich selbstbestimmt

Kompetenz

- Identifizieren von Blockaden zum Zielverhalten
- Die vereinbarten Maßnahmen passen zur Situation und Fähigkeiten der MA

Soziale Eingebundenheit

- MA merken, dass Zielverhalten von anderen positiv bewertet wird
- Verstärkter Gruppenzusammenhalt durch Interdependenz der Ziele

Workshop Phasen

Entdeckungs-
phase

Entscheidungs-
phase

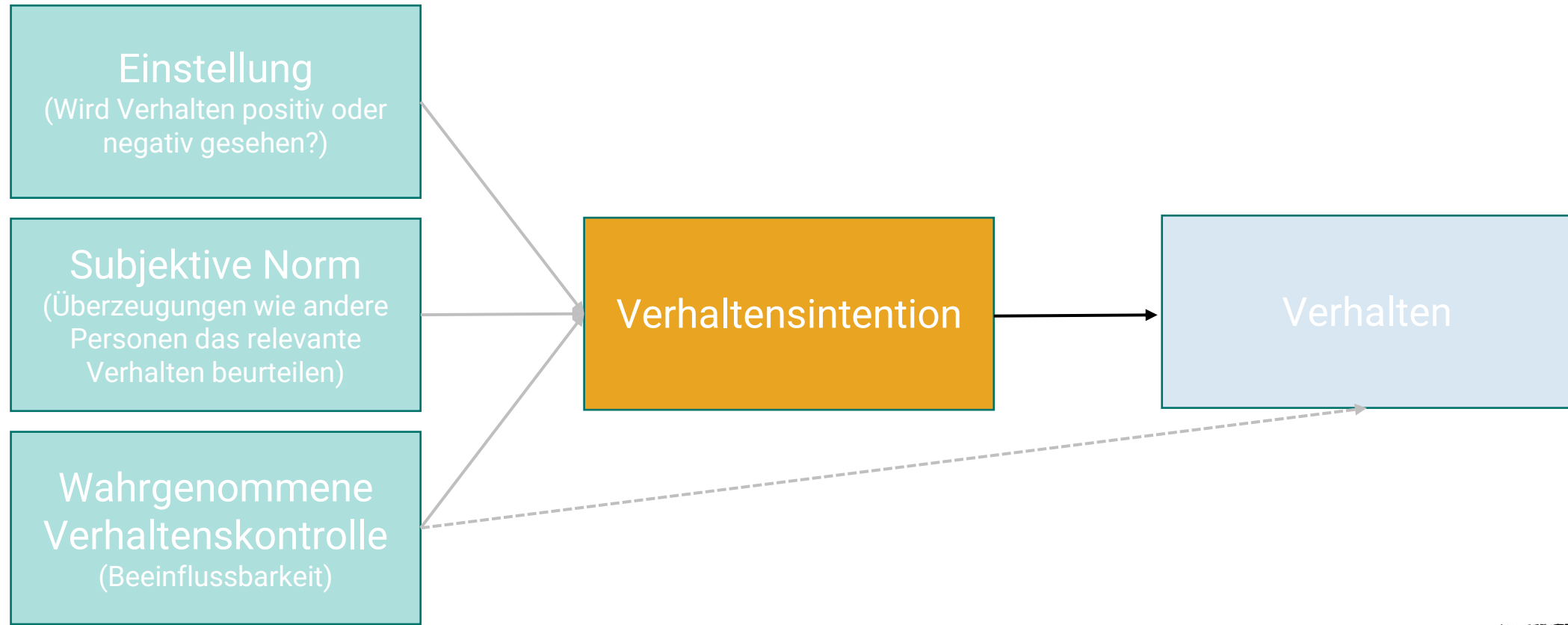
Implementierungs-
phase

Legende

- Starke Verbindung
- == Mittlere Verbindung
- Schwache Verbindung

(Endrejat & Kauffeld, 2018, S. 274)

Theorie des geplanten Verhaltens (Ajzen, 1991)



Um die Bindung an die Maßnahmen zu erhöhen, werden diese „öffentlich“ unterschrieben (Rechner aus)

Strategie: Treibende Kraft stärken (+), Hindernde zu senken (-)	Maßnahme	Wer	Bis Wann?	Situation (Implementierungs-intention)	„Stolperstein“	„Hilfe“
+ So lange Rechner hochfährt noch mal Ziele für den Tag priorisieren - PC von eher kommenden Kollegen anschalten lassen	Ich sage Herrn Maier Bescheid, dass er meinen PC anschalten soll, da er zu mir versetzt Pause macht	Alle MA	Wenn Hr. Meier aus dem Urlaub zurück ist	Ich nehme mir vor, für jeden Tag bewusst meine Arbeitsaufgaben zu beenden, sodass ich den Rechner runterfahren kann und „Feierabend“ habe	Herr Maier ist im Urlaub	Ich schreibe ihm noch heute eine Mail, damit ich es während der nächsten 2 Wochen nicht vergesse
..	...	...	...		...	...

H. Müller

M. Ahmed

K. Schmidt

L. Fuchs

P. Schmadtke

k. Turpt

Um die Bindung an die Maßnahmen zu erhöhen, werden diese „öffentlich“ unterschrieben (Heizung runter)

Strategie: Treibende Kraft stärken (+), Hindernde zu senken (-)	Maßnahme	Wer	Bis Wann?	Situation (Implementierungsintention)	„Stolperstein“	„Hilfe“
+ Infoblatt an die Tür zum Büro - Zusätzliches Kleidungsstück ins Büro	Ich bringe einen Pullover mit zur Arbeit und bewahre ihn hier auf	Alle MA	Ende der Woche	Bevor ich zum Thermostat greife, prüfe ich, ob ich warm genug angezogen bin.	Vergesslichkeit	Erinnerungsma il über Verteiler am Donnerstag
..	...	...	...		...	...

H. Müller M. Ahmed K. Schmidt L. Fuchs P. Schmadlke k. Turpt

Literatur

Endrejat, P. C., & Meinecke, A. L. (2021). *Kommunikation in Veränderungsprozessen: Psychologische Grundlagen für die Arbeit mit Individuen und Gruppen*. Springer Fachmedien. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-32629-6>

Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2018). Motivation towards “green” behaviour at the workplace: Facilitating employee pro-environmental behaviour through participatory interventions. In V. Wells, D. Gregory-Smith, & D. Manika (Eds.), *Research handbook on employee pro-environmental behaviour* (pp. 267–286). Cheltenham, UK: Edward Elgar.

Endrejat, P. C., Klonek, F. E., Müller-Frommeyer, L. C., & Kauffeld, S. (2021). Turning change resistance into readiness: How change agents’ communication shapes recipient reactions. *European Management Journal*, 39(5), 595–604. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2020.11.004>

Endrejat, P. C., Meinecke, A. L., & Kauffeld, S. (2020). Get the crowd going: Eliciting and maintaining change readiness through solution-focused communication. *Journal of Change Management*, 20, 35–58. <https://doi.org/10.1080/14697017.2019.1620826>

Güntner, A. V., Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2019). Guiding change: Using motivational interviewing within organizations. *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift Für Angewandte Organisationspsychologie (GIO)*, 50, 129–139. <https://doi.org/10.1007/s11612-019-00459-z>

Endrejat, P. C., & Kauffeld, S. (2018). Can't get no satisfaction? Motivating organisational energy efficiency efforts in Germany. *Energy Research & Social Science*, 44, 146–151. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2018.05.005>

Endrejat, P. C., Klonek, F.E., & Kauffeld, S. (2015). A psychology perspective of energy consumption in organisations: The value of participatory interventions. *Indoor and Built Environment*, 24, 937–949. <https://doi.org/10.1177/1420326X15598820>

Weitere Leistungen



Agile Coaching Ausbildung

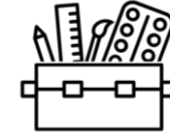
Im unserer modularen Agile Coaching Ausbildung vermitteln wir euch die notwendigen Kompetenzen, um mithilfe eines agilen Mindsets und kreativen Methodenkoffers der neuen Arbeitswelt angemessen zu begegnen.



Meet and Match

Mit Meet&Match möchten wir Schüler:innen, Studierenden, Doktorand:innen, also zukünftige Fachkräfte und Unternehmen zusammen bringen.

Workshops & Methoden



Design Thinking
Motivierende Gesprächsführung
Job Crafting
Pitchen & Storytelling
Laterales Denken
Lego Serious Play
Leitung von Gruppen
Purpose
Der systemische Ansatz
Business Coaching
3-R-Intervention
Moderation von Großgruppenveranstaltungen

Kontakt

The Why Guys GmbH

E-Mail: hello@thewhyguys.de

Telefon: [05 31 - 18 05 57 57](tel:053118055757)

Postadresse:

The Why Guys GmbH
Wilhelmsgarten 1
38100 Braunschweig

Facebook: thewhyguys

Instagram: thewhyguys

LinkedIn: The Why Guys

Wir freuen uns auf Euch!



<https://www.thewhyguys.de/leistungen>

Neugierig geworden?

Hier erfährst du mehr über uns und unsere Leistungen! Bleibe up-to-date mit unserem Newsletter oder schmökere in unserem Blog zu spannenden Themen rund um agiles Arbeiten.