
Introduktion til Den Motiverende Samtale

En introduktion til de fire grundelementer i
Den Motiverende Samtale

Malene Akpuaka Brandt Andersen - www.motikon.dk



Introduktion

Den Motiverende Samtale (Motivational Interviewing - MI) er i høj grad ved at vinde indpas i danske organisationer, der arbejder med mennesker.

Metoden bliver i Danmark brugt i mange og alsidige kontekster. Fx i alkohol- og stofbehandling, i Kriminalforsorgen, på beskæftigelsesområdet, hos studievejledere, på forsorgshjem, på bosteder for unge, af sygeplejersker, SOSU-assistenten, sundhedsmedarbejdere, tandlæger, ledere, HR-medarbejdere, i ældreomsorgen, i rehabiliterings-øjemed og i mange andre professioner og organisationer

Samtalemotoden er evidensbaseret. Den er udviklet i USA i starten af 1980'erne og er siden blevet en metode, der bruges verden over. Det er videnskabeligt bevist, at Den Motiverende Samtale er en effektiv metode, når man skal motivere mennesker til forandring.

Der er endvidere på baggrund af forskning udviklet kodningsmateriale, der kan afgøre, om en samtale kan defineres som en motiverende samtale.

På den måde er det ikke "bare lige" at afholde en motiverende samtale - der er nogle helt bestemte kriterier, der skal være opfyldt.

Som skaberne af metoden siger: "It's simple - but not easy."

Artiklen er skrevet på baggrund af bogen "Motivational Interviewing: Helping People Change" af William Miller og Stephen Rollnick, ligesom al min undervisning, supervision og feedback også bygger på indholdet i denne.



Den Motiverende Samtale

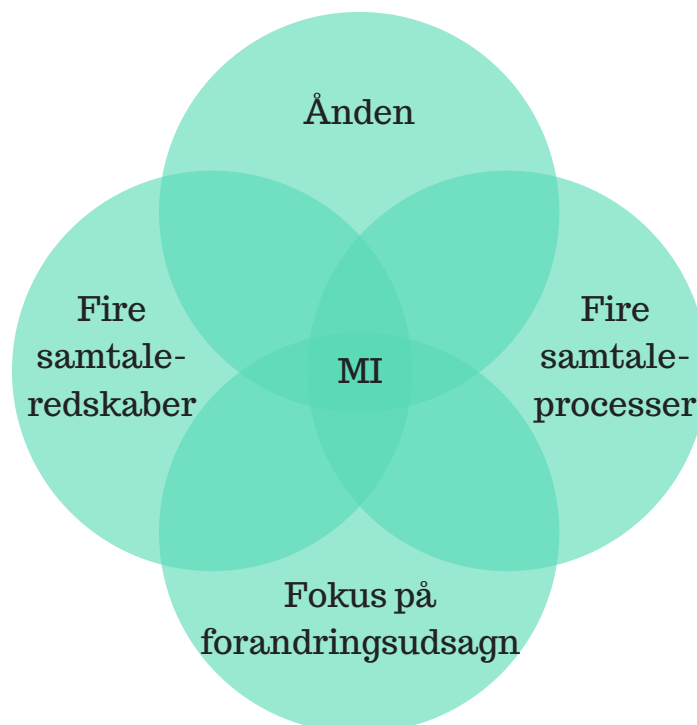
Redskaber, begreber og tilgange

Den Motiverende Samtale er en anerkendende samtalemethode, med den humanistiske tilgang som fundament.

Den Motiverende Samtale bygger på en forståelse af, at klienten altid har et ønske om det bedste for sig selv, og at der er ressourcer og potentiale i mennesker, uanset hvilken situation de måtte stå i.

Den Motiverende Samtale hviler på fire grundelementer.

1. Tilgangen, den professionelle har til klienten under samtalen
2. Fokus på forandringsudsagn
3. De fire processer, samtalen bevæger sig i
4. Fire konkrete samtaleredskaber



I nærværende artikel introduceres disse fire grundelementer.

1. Tilgangen til mennesket - Ånden i samtalen

Som skrevet bygger Den Motiverende Samtale på et humanistisk fundament. En tro på at alle mennesker har et indre drive imod sundhed og at ville gøre det bedste for sig selv.

Dette fundament bliver bragt ind i den enkelte samtale i form af det, der kaldes *ånden* i Den Motiverende Samtale (på amerikansk: “the spirit”).

Ånden er det rum, vi ønsker at skabe i samtalen og for vores klient. Et rum, der bygger på troen på klientens styrker, på at de ønsker det bedste for sig selv, og at den professionelle derfor er åben overfor, at alt hvad klienten siger giver mening for ham eller hende lige nu.

Den professionelle sikrer, at ånden er i samtalerne ved at fokusere på fire begreber, som ånden består af:

- * Samarbejde
- * Accept
- * Frembringe
- * Medfølelse (amerikansk: “Compassion”)

1. Samarbejde

Der er to eksperter i en samtale. Den professionelle, der har de faglige forudsætninger. Det være sig fx fagspecifik viden og viden om hvilken samtalemetode, der giver mening. Den anden ekspert er klienten. Klienten kender sig selv allerbedst. Kender ønsker, drømme, håb, hvad der er svært, og hvad der på spil i ham eller hende.

Derfor er samarbejdet vigtigt i Den Motiverende Samtale. Anerkendelsen af at den professionelle ikke blot kan finde en fagligt korrekt løsning som klienten kan overføre til eget liv. At klientens viden er vigtig for at finde den rigtige løsning i fællesskab. For at bevæge sig den mest gavnlige vej i samtalen. Det er vigtigt, at klienten føler sig som en betydelig partner samtalen, sådan at han eller hun ønsker at bidrage til samtalen.



Det har en positiv betydning for samtalen, at den professionelle signalerer samarbejde med sine formuleringer.

Eksempler på at signalere samarbejde i samtalen:

“Jeg ved godt, at du ikke er kommet for at tale om det, men vil det være ok med dig, hvis vi drøfter din rygning?”

“Vil det være ok med dig, hvis vi lige bruger ti minutter mere på samtalen her?”

“Hvad tænker du om det, jeg netop har fortalt dig? Hvordan passer det ind i dit liv?”

2. Accept

I Den Motiverende Samtale accepterer den professionelle fuldt ud, hvordan klienten ser på verden, sin situation, sin adfærd - også selvom den professionelle ser anderledes på det, eller hans eller hendes faglighed siger noget andet.

Det er en væsentlig del af Den Motiverende Samtale.

Accept-begrebet i Den Motiverende Samtale dækker også over empati og autonomi.

Empati er, når den professionelle forsøger at sætte sig i ind i, hvad klienten tænker og føler.

Empati bliver af en af skaberne af metoden (Stephen Rollnick) også beskrevet som det, der sker mellem den professionelle og klienten, når den professionelle benytter sig af aktiv empatisk lytning.

Det er en vigtig pointe, at det ikke blot er nok for den professionelle at kunne sætte sig i “klientens sko”, men at klienten også skal vide, at den professionelle kan det. Det skal nå over til den “anden side af bordet” for at gøre en forskel.

Klientens *Autonomi* understreges helt eksplicit af den professionelle i en motiverende samtale.

Eksempel på at understrege klientens autonomi:

“I sidste ende er det kun dig, der kan bestemme, hvor meget alkohol, du vil drikke.”

3. Frembringe

I Den Motiverende Samtale er den professionelle en form for facilitator, der hjælper klienten med at finde svarene i sig selv. Formålet med samtalen er blandt andet at



frembringe, hvad der findes i klienten, frem for at bidrage til klientens situation med fx løsninger, gode råd mv. Det kan have sin plads, men først og fremmest handler samtalen om at finde frem til, hvad klienten selv kommer med.

Med Den Motiverende Samtale skaber vi et rum, hvor klienten kan blive klogere på sig selv, og hvad der bevæger sig i ham eller hende.

Klienten får en mulighed for at gå fra tanke (bevidst eller ubevidst) til at sætte ord på, og får derfra muligheden for at bevæge sig videre til handling.

4. Medfølelse (Compassion)

Paul Gilbert ("Medfølelse og mindfulness", 2010) definerer medfølelse som "følsomheden over for andres og egen lidelse og ønsket om at lindre og forebygge det."

Det er et begreb, der i Den Motiverende Samtale, dækker over, at den professionelle i samtalen ønsker det bedste for sin klient udelukkende af uselviske grunde.

Medfølelse er et vigtigt begreb i Den Motiverende Samtale, fordi det bl.a. er på baggrund af denne medfølelse, at den professionelle kan lægge sine egne planer og tanker væk og stort set nøjes med at facilitere og lytte til, hvad der allerede findes af tanker og løsninger i klienten. Fordi forskningen viser, at det er en større hjælp, end at give fx løsninger.

2. Fokus på forandringsudsagn

I en motiverende samtale er den professionelle altid opmærksom på forandringsudsagn.

Forandringsudsagn er klientudsagn, der taler for at lave en forandring. Udsagnene kan altså både være positive om forandringen eller negative om status quo (situationen, som den er nu).

Status quo-udsagn er klientudsagn, der taler imod at lave en forandring. Også disse udsagn kan både være positive om status quo eller negative om forandringen.



Eksempler:

Forandringsudsagn hos en ryger i en samtale om at stoppe med at ryge:

“Jeg ved bare, at min mand og mine børn vil blive så glade, hvis jeg stopper.” (positivt omkring forandringen)

“Som det er lige nu kan jeg jo knapt nok gå op til vores lejlighed på 2. sal uden at holde en pause på 1. sal.” (negativt om status quo)

Status quo-udsagn hos en ryger i en samtale om at stoppe med at ryge:

“Jeg er bare bange for, at jeg kommer til at tage på, hvis jeg stopper med at ryge.” (Negativt om forandringen)

“Jeg elsker den der aftencigarett på altanen, hvor jeg lige får faldet til ro oven på en hektisk dag.” (Positivt om status quo)

Forskningen viser, at mængden af forandringsudsagn og status quo-udsagn fra klienten er afgørende for, om der sker en forandring hos klienten efterfølgende.

Jo, flere forandringsudsagn, jo større sandsynlighed for en forandring. Jo, flere status quo-udsagn, jo større sandsynlighed for at status quo fastholdes.

Den professionelle er altid opmærksom på forandringsudsagn i samtalen, lytter efter dem, bemærker dem og alt efter proces (se nedenfor), frembringer dem og forstærker dem.

Den professionelle kan, som erfaren bruger af Den Motiverende Samtale, tidligt i samtalen kategorisere udsagn fra klienten som enten status quo-udsagn eller forandringsudsagn og kan på den måde hurtigt undersøge, hvor villig klienten er til at give forandringsudsagn.

Dette stadige fokus betyder, at samtalen kan give så mange forandringsudsagn som muligt, og altså give den største sandsynlighed for en forandring efterfølgende.

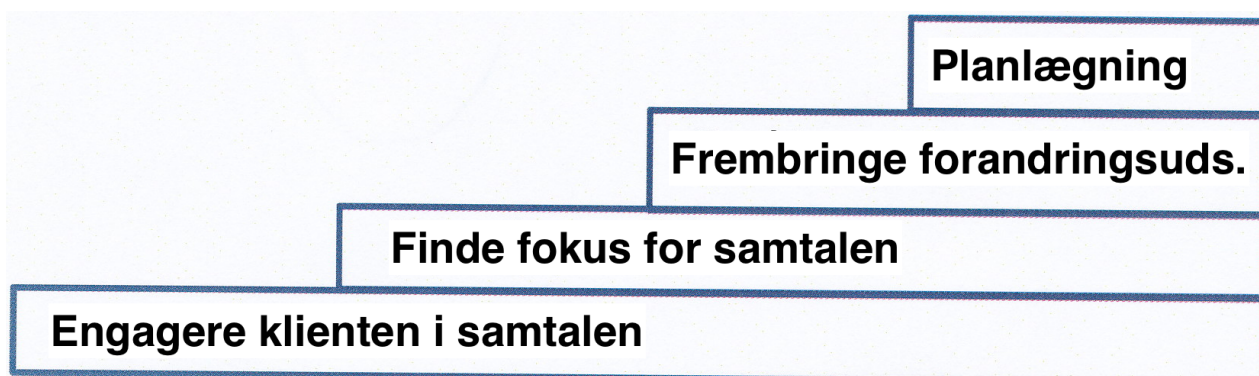
På samme måde er der fokus på ikke at signalere accept flere status quo-udsagn, end det er nødvendigt for at få forandringsudsagn frem.

3. Fire processer i samtalen

Den Motiverende Samtale bevæger sig i fire processer. Ikke alle samtaler indeholder alle fire processer, og processerne forløber ikke nødvendigvis kronologisk.

Det er en stor fordel for den professionelle at være bevidst om, hvilken proces samtalen er i. Det har betydning for, hvordan samtaleredskaberne bruges, og hvor stor fokus, der skal lægges på henholdsvis forandrings- og status quo-udsagn.





De fire processer i Den Motiverende Samtale

I den *første proces* skabes klientens engagement i samtalen - lysten til at bidrage til samtalen. Processen kan tage 10 sekunder, og den kan tage 10 minutter. Den professionelle kan sætte rammen for samtalen og allerede her starte med at praktisere tilgangen fra Den Motiverende Samtale. Fx ved at signalere at samtalen er et samarbejde imellem to eksperter, og at klientens måde at se på verden og sin situation vil blive accepteret uden videre.

I *anden proces* findes fokus for samtalen. Det kan være forskelligt, hvordan dette fokus findes - ofte afgjort af konteksten. Den professionelle kan være styrende i denne proces og afgøre, hvad der skal tales om (fx i en myndighedsfunktion), men det kan også være klienten, der frembringer et emne, som det er vigtigt for ham eller hende at få talt om i samtalen.

I *tredje proces* arbejdes der med forandringsudsagn. Her bliver fokus på forandringsudsagn større end det har været hidtil. Her spørger den professionelle ind til forandringsudsagn og forstærker dem.

Hvis den professionelle bevæger sig for hurtigt til denne proces, kan det påvirke klientens engagement i samtalen, hvilket løses ved at gå til første proces igen.

De tre første processer kan beskrives som vejen "op ad bjerget". Her skal der arbejdes forholdsvis hårdt, og det kan føles som om, at det går langsomt. De tre processer er dog afgørende for, at samtalen kan bevæge sig "ned på den anden side af bjerget" igen.

Den *fjerde proces* er "turen ned af bjerget". Hvis forarbejdet er gjort godt (de tre første processer), kan denne proces føles noget lettere. Her har den professionelle og klienten i samarbejde fundet ud af, at der er et ønske og en vilje til forandring hos klienten. Når

dette er helt på plads, og der kun er få eller ingen status quo udsagn tilbage i samtalen, er der plads til planlægning af forandringen.

Planlægningsprocessen kan være både meget konkret og udførlig, men den kan også blot bestå af det første lille skridt, klienten mener, at han eller hun er klar til at tage hen imod forandringen.

Også her er det vigtigt at den professionelle er opmærksom på klientens reaktion på at gå til planlægning, og om det evt. afføder en stigning i status quo-udsagnene. Hvis dette er tilfældet, kan den professionelle bevæge samtalen ned i tredje, eller måske første, proces, for at genskabe momentum til fjerde proces.

4. Fire konkrete samtaleredskaber

Den professionelle har fire samtaleredskaber, som fylder størstedelen af en motiverende samtale. De benyttes i alle fire samtaleprocesser, men skifter udtryk alt efter i hvilken proces, de bliver brugt. Redskaberne danner sammen akronymet ÅBRO.

Åbne spørgsmål

Bekræftelser

Refleksioner

Opsummeringer

Åbne spørgsmål er spørgsmål, klienten ikke kan svare ja eller nej til (i modsætning til lukkede spørgsmål). Åbne spørgsmål viser interesse og giver den professionelle mulighed for at lære nyt om klienten.

Bekræftelser er udsagn fra den professionelle, der fremhæver noget positivt ved klienten. Det kan være ressourcer, intentioner, evner eller lignende. Bekræftelser gives som oftest som refleksioner (se nedenfor), men det kan også i få tilfælde være ros.

Refleksioner er verbale spejlinger. Det er for mange et af de sværeste redskaber at lære, men også et af de mest effektive redskaber i metoden.

Refleksioner virker mindre krævende end spørgsmål, og det giver klienten muligheden for et ikke-dømmende rum at udforske sig selv og sit syn på forandringen.



Opsummeringer bliver brugt af den professionelle igennem hele samtalen. Det er opsamlinger på, hvad der er blevet sagt af vigtighed indtil nu (fx forandringsudsagn, hvis samtalen er i den tredje proces).

Med disse fire samtaleværktøjer styrer den professionelle i høj grad samtalens retning og indhold. Hele tiden med fokus på ånden.

Afrunding

Som skrevet i indledningen er Den Motiverende Samtale en forholdsvis simpel metode. Det er en meget konkret og definerbar metode, og man kan helt systematisk afgøre, om metoden bliver brugt i konkrete samtaler.

Dog er der noget ved metoden, som gør, at den ikke nødvendigvis er nem at lære. Mange professionelle får undervisning i metoden uden nødvendigvis at kunne praktisere en hel samtale, der bygger på Den Motiverende Samtale.

Det er en metode, der kræver øvelse og til tider også viljestyrke. Ikke mindst viser forskningen også, at det, for at lære metoden, kræves, at man får hjælp af en træner i metoden. Denne hjælp kan fx bestå af supervision og feedback på samtaler.

Er du interesseret i at høre mere om undervisning mv. i Den Motiverende Samtale, kan du kontakte MINT-medlem Malene Akpuaka Brandt Andersen fra Motikon på mail malene@motikon.dk eller telefon 40264284.

