

Motivationsamtalen

Af cand.psyk. Anne Kimmer Jørgensen

Indhold

Grundlæggende principper

- **Motivation**
- **Forandringsprocessen**
- **Ambivalens**
- **Modstand**
- **Udtrykke empati**
- **Støtte håbet**

Samtaleteknikker

- **Stille åbne spørgsmål**
- **Spejle**
- **Stille skalaspørgsmål**

Hvad er motivationssamtalen?

- **En samtalestil, en samtaleteknik og en lyttemetode**
- **Klientcentreret og bevidst styrende**
- **En metode, der fremkalder en kursists indre motivation for forandring.**

Kilde: Miller og Rollnick (1991, 1995 og 2004)

Hvad gør motivationssamtalen?

- **Den gør det lettere for en kursist at tage en beslutning om at ændre vaner - og holde fast i beslutningen**
- **Den virker også på de mindre parate kursister**
- **Den øger kursistens egen motivation**
 - **Ved at afklare ambivalens**
 - **Ved at tydeliggøre uoverensstemmelsen mellem kursistens nuværende vaner og ønsker og drømme**
 - **Ved at styrke kursistens tro på egne evner**

Definition af motivation

- **Motivation er *ønsket om, troen på og parathed* til forandring**
- **Motivation er en tilstand, der kan påvirkes af tidspunkt på dagen, situationen, humøret og andre mennesker**

*Motivation kan påvirkes af instruktørens samtalestil.
I en samtale kan motivationen blive større eller mindre.*

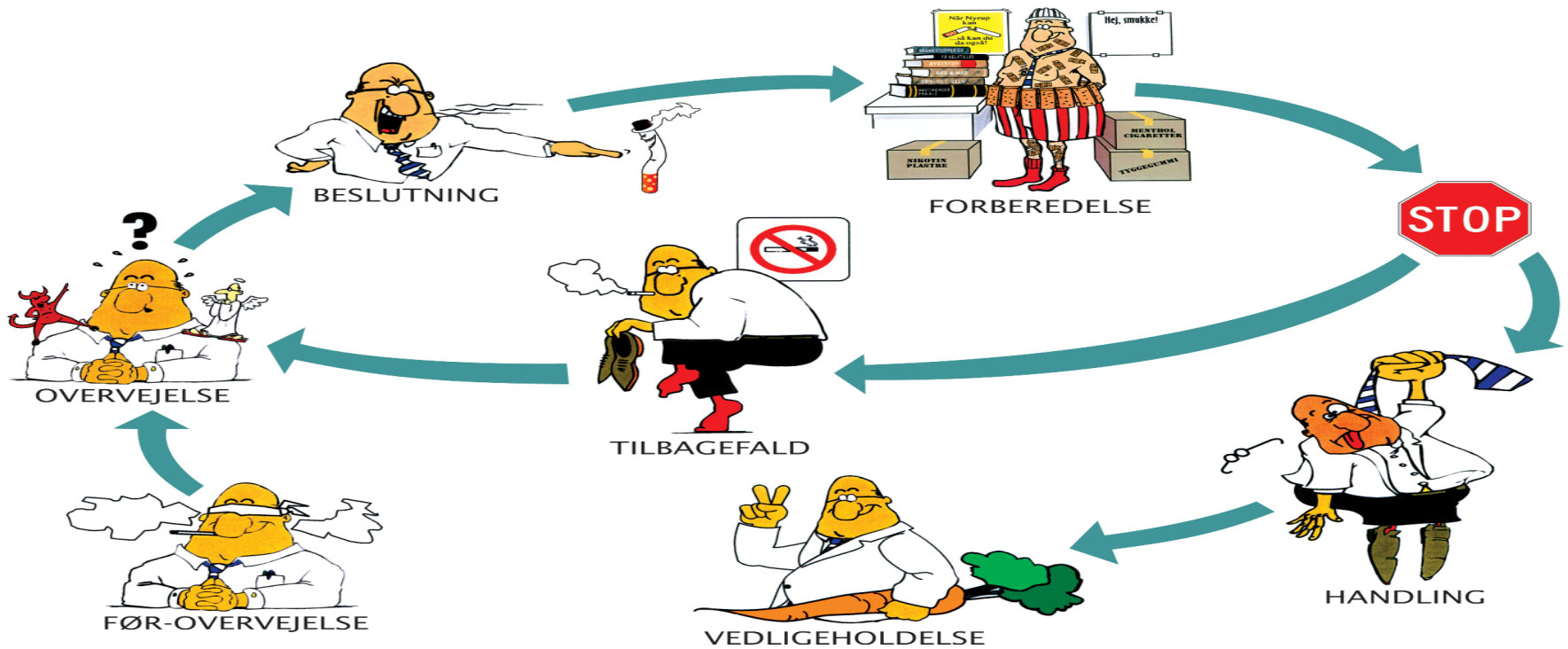
Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Motivationens tre dele

- ***Ønsket* om forandring**
(vil – vil ikke)
- ***Håbet* om, at forandring er mulig**
(kan – kan ikke)
- ***Paratheden* til forandring**
(prioriterer – prioriterer ikke)

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Forandringsprocessen



Bjarne Rasmussens streg efter Prochaska og DiClemente

Motivationsprofiler

- **Lavt ønske, lille håb om forandring**
(Vil ikke - kan ikke)
- **Lavt ønske, stort håb om forandring**
(Vil ikke - kan)
- **Højt ønske, lille håb om forandring**
(Vil - kan ikke)
- **Højt ønske, stort håb om forandring**
(Vil - kan)

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Ambivalens

- **Er modsatrettede tanker, følelser og handlinger. Instruktøren må udforske begge sider**
- **Er almindeligt ved store beslutninger**
- **Er første skridt mod forandring**
- **Problemet er at sidde fast i ambivalens**

*Instruktøren kan hjælpe med at komme videre
– eller sidde mere fast*

Kilde: Miller og Rollnick (1991, 1995 og 2004)

Ambivalens er når kursisten ...

- er ubeslutsom
- tøver
- er usikker
- er i tvivl
- er på nippet til
- er splittet mellem:
 - at ønske det og ikke ønske det
 - at tro på egne evner og ikke tro på egne evner
 - at prioritere og ikke prioritere

Gør ambivalens tydelig

- **Undersøg og udforsk de modsatrettede tanker, følelser og handlinger**
- **Fortæl, at det er normalt at skifte mellem ambivalensens to sider**
- **Spørg til:**
 - Vil – vil ikke (ønske og vigtighed)**
 - Kan – kan ikke (håb og tro)**
 - Prioriterer – prioriterer ikke (parathed)**

Kilde: Miller og Rollnick (1991 og 2004)

Uoverensstemmelse

- mellem nuværende vaner og ønsker og mål

Hvor stor betragter kursisten forskellen mellem sine nuværende vaner og sine ønsker for nutiden og fremtiden?

Modstand

- **Modstand opstår, når en kursists adfærd blokerer for indsigt, forståelse og dialog**
- **Modstand kan vise sig som:**
 - **Modstandsudsagn (argumenter imod forandring)**
 - **Modstandsadfærd**

Fire former for modstand

- **Indsigelse**
 - kursisten betvivler en instruktørs ekspertise eller udsagn
- **Afbrydelse**
 - kursisten taler ind over på en defensiv måde (venter ikke på en passende pause) eller skærer instruktøren af
- **Benægtelse**
 - kursisten afviser forslag, retfærdiggør og undskylder vaner, fortæller historier om usårlighed, bagatelliserer farer eller risici, udtrykker forbehold overfor oplysninger, udtrykker manglende villighed til at ændre sig, bebrejder og giver andre skylden
- **Ignorering**
 - kursisten er uopmærksom, skifter retning, svarer ikke, svarer lavt og non verbalt, svarer uden at svare på spørgsmålet

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Modstand

- **Modstand er ikke udtryk for, at kursisten er usamarbejdsvillig**
- **Kursisten er ikke årsag til modstanden**
- **Modstand opstår i interaktionen mellem instruktør og kursist**
- **Der skal mindst to til for ikke at samarbejde og for at skabe modstand**

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Modstand

- **Det er en instruktørs ansvar at opfange modstand, forstå hvad den udspringer af og genskabe samtalen**
- **Modstand er et signal til instruktøren om:**
 - **At stoppe op og overveje om strategien passer til kursistens parathed. Træd måske et skridt tilbage i forandringsprocessen**
 - **At undlade at komme med argumenter for nye vaner**
 - **At understrege, at det er kursisten, der bestemmer og afgør, hvad hun eller han vil gøre**
 - **At passe på med at blive ekspert på kursistens situation, værdier, mål, bekymringer og evner**
 - **At instruktøren har fokuseret for tidligt. Så kursisten stødes kursisten væk. Ofte starter instruktøren og kursisten med at have forskellige mål for en samtale**

Udtryk empati

- **En instruktør må vise, at hun kan leve sig ind i en kursists situation og valg**
- **En instruktør må vise, at hun lytter med en holdning af respekt og accept**

For lidt empati - fastfryser forandringsprocessen

For megen empati - instruktøren kan ikke fungere som et vikarierende håb

Tilpas empati - sætter kursisten fri til forandring

Kilde: Eide og Eide 2001

Støt håbet

Der er håb i:

- **Alternative metoder**
- **Tidligere succes**
- **Andre, det er lykkedes for**
- **Muligheden for støtte**
- **Vigtige (nye) grunde til ændring af vaner**

Troen på at det kan lykkes er vigtig for motivationen

En instruktørs tro på, at en kursist kan ændre vaner, har en selvopfyldende profeti

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

Samtaleteknikker

1. **Åbne spørgsmål**
2. **Forandringsudsagn**
3. **Spejle**
4. **Skalaspørgsmål**
5. **Positiv reformulering**

*Når metoderne sammenvæves udgør de
motivationssamtalen*

1. Åbne spørgsmål

- Lægger op til at udforske en kursists egne oplevelser
- Opmunttrer en kursist til at tale mest
- Lægger op til længere svar end ”ja” eller ”nej”
- Via åbne spørgsmål kan vi bl.a.:
 - udforske og afklare ambivalens
 - tydeliggøre uoverensstemmelsen mellem nuværende vaner og vigtige mål og værdier
 - Øge ønsket, troen på egne evner og prioriteringen

Kilde: Eide og Eide (2001)

1. Åbne spørgsmål

- **Spørg til forskellen mellem nuværende vaner og ønsker, værdier eller drømme for nutiden og fremtiden?**
- **Spørg til ulemper og fordele både på kort og lang sigt**
- **Spørg til, hvornår motivation for forandring stiger og falder**
- **Spørg så det skaber forandringsudsagn**

Kilde: Miller og Rollnick (1991 og 2004)

1. Åbne spørgsmål

- **Velegnet til åbne spørgsmål er:**
 - **Hvad ...**
 - **Hvordan ...**
 - **Hvor ...**
 - **Hvem**
eller blot
 - **”Fortæl noget mere om ...”, ”Hvad anser du for ...”**
- **Pas på med ”hvorfor”, da det kan skabe modstand**
- **Pas på med ”hvad med at gå tur med hunden” spørgsmål**

2. Forandringsudsagn

via åbne spørgsmål

Giver kursisten mulighed for:

- **at udtrykke den side af ambivalensen som taler for forandring**
- **at udtrykke ønske om forandring**
- **at udtrykke sin tro på egne evner**

Det vi siger tror vi på!

Giver vi kursisten mulighed for at høre sig selv tale om forandring, kommer hun tættere på rent faktisk at forandre sine vaner

2. Forandringsudsagn via åbne spørgsmål

Fire kategorier:

- **Ulemper ved nuværende vaner**
- **Fordele ved nye vaner**
- **Ønske om at ændre vaner**
- **Tro på egne evner til at kunne ændre vaner**

3. Spejle

- **At spejle det sagte er en måde at lytte reflekterende på**
- **Spejling har stor effekt. Det kan mindske modstand og fremme forandring**
- **Viser, at du lytter og forstår**
- **Giver kursisten mulighed for at korrigere**
- **Virker ligesom et godt spørgsmål, ingen har stillet**

Kilde: Miller og Rollnick (1991 og 2004)

3. Spejle

- **Tonefaldet går ned. Det er ikke et spørgsmål**
- **Kan være få ord til flere sætninger**
- **Spejl blot en kursists egne udsagn**
- **Spejl gerne hvad kursisten fortæller andre siger**
- **Undlad at spejle dine egne informationer, meninger og gode råd**
- **Spejl kun det der siges, ikke kursistens memik eller handlinger**
- **Spejling kan have forskellige grader. Fra papegøjespejling til tolkning**
- **Papegøjespejling er når kursistens udsagn gentages med de samme ord eller et udvalg af kursistens ord**
- **Tolkende spejling er når meningen eller betydningen gentages, men med nogle andre ord, metaforer eller ordspil.**

3. Spejle

A. Enkeltsidet spejling

- Afspejler den *ene* side af ambivalensen

B. Dobbeltsidet spejling

- Afspejler *begge* sider af ambivalensen

En instruktør tænker reflekterende, når hun ved, at det, hun tror, andre mener, ikke nødvendigvis er det, de mener

Kilde: Miller og Rollnick (1991 og 2004)

3a. Enkeltsidet spejling

- **Kan mindske eller øge modstand**
- **Giver ofte kursisten lyst til at fortælle mere**
- **Er en miniopssummering**
- **Viser, at du har lyttet opmærksomt og forstået, hvad der er blevet sagt**
- **Gør den ene side af ambivalensen tydelig**
- **Er en måde at gengive forandringsudsagn. Giver kursisten mulighed for at høre egne udsagn om forandring endnu engang. Det forstærker det der er sagt og fremmer forandring.**

3a. Eksempel

Diabetiker:

”Jeg ved godt, det ikke er sundt med fastfood, men jeg orker altså ikke at stå og lave mad hver dag”

instruktør:

”Så det er vigtigt for dig, at du ikke bruger så megen af din tid på at lave mad”

3b. Dobbeltsidet spejling

- **Bindeordet ”og” eller ”samtidig” bruges så *begge sider* af et dilemma gengives**
- **Indfanger begge sider af ambivalensen**
- **Gengiv de sider ved et dilemma der er væsentligste for kursisten**
- **Er en metode, der gør ambivalens tydelig og virker afklarende**

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

3b. Eksempel

Diabetiker:

”Jeg ved godt, det ikke er sundt med fastfood, men jeg orker altså ikke at stå og lave mad hver dag”

instruktør:

”Så på den ene side er det vigtigt for dig, at du ikke bruger for meget af din tid på at lave mad, og på den anden side bliver du mere syg af fastfood.

4. Stille skalaspørgsmål via åbne spørgsmål

Ønsket

På en skala fra 0 til 10, hvor 0 står for ”slet ikke vigtigt”, og 10 betyder ”meget vigtigt”, hvor vigtigt vil du så sige, det er for dig at ændre dine vaner?

- Hvordan kan det være du synes det er 4 vigtigt og ikke 3 vigtigt?

Prioritering

På en skala fra ... hvor højt vil du sige du prioriterer det at ændre dine vaner?

- Hvordan kan det være du giver det en prioritet på 7 og ikke 6?
- Hvor parat ville du sige du er til at ændre vaner?

Troen

På en skala fra ... hvor sikker er du på, at du kunne ændre dine vaner, hvis du ville?

Kilde: Miller og Rollnick (2004)

- Jo højere tiltro til egne evner jo bedre. Hvordan kan det være din tiltro til at det kan lykkes ligger på 3 og ikke nede på 2?

Litteratur

- Eide, H og Eide T. (2001) *Kommunikasjon i relasjoner* PDC Tangen
- Mabeck, C.E., Kallerup, H. og Maunsbach, M. (1999) *Den motiverende samtale*, Dansk selskab for almen medicin
- Miller, W.R. og Rollnick S. (2004) *Motivationssamtalen*, Hans Reitzels Forlag
- Miller, W.R. og Rollnick S. (1991) *Motivational interviewing*, The Guilford Press
- Miller, W.R. og Rollnick S. (1995) *What is motivational interviewing?* i "Behavioral and Cognitive Psychotherapy" 23(4):325-34
- Prochaska, J.O., Norcross, J.C. Og DiClemente, C.C. (1994) *Changing for good*, William Morrow and Co