

Den motiverende samtale – MI

støtte til forandring

Gitte Bergenhagen

medlem af MINT (*Motivational Interviewing Network of Trainers*)

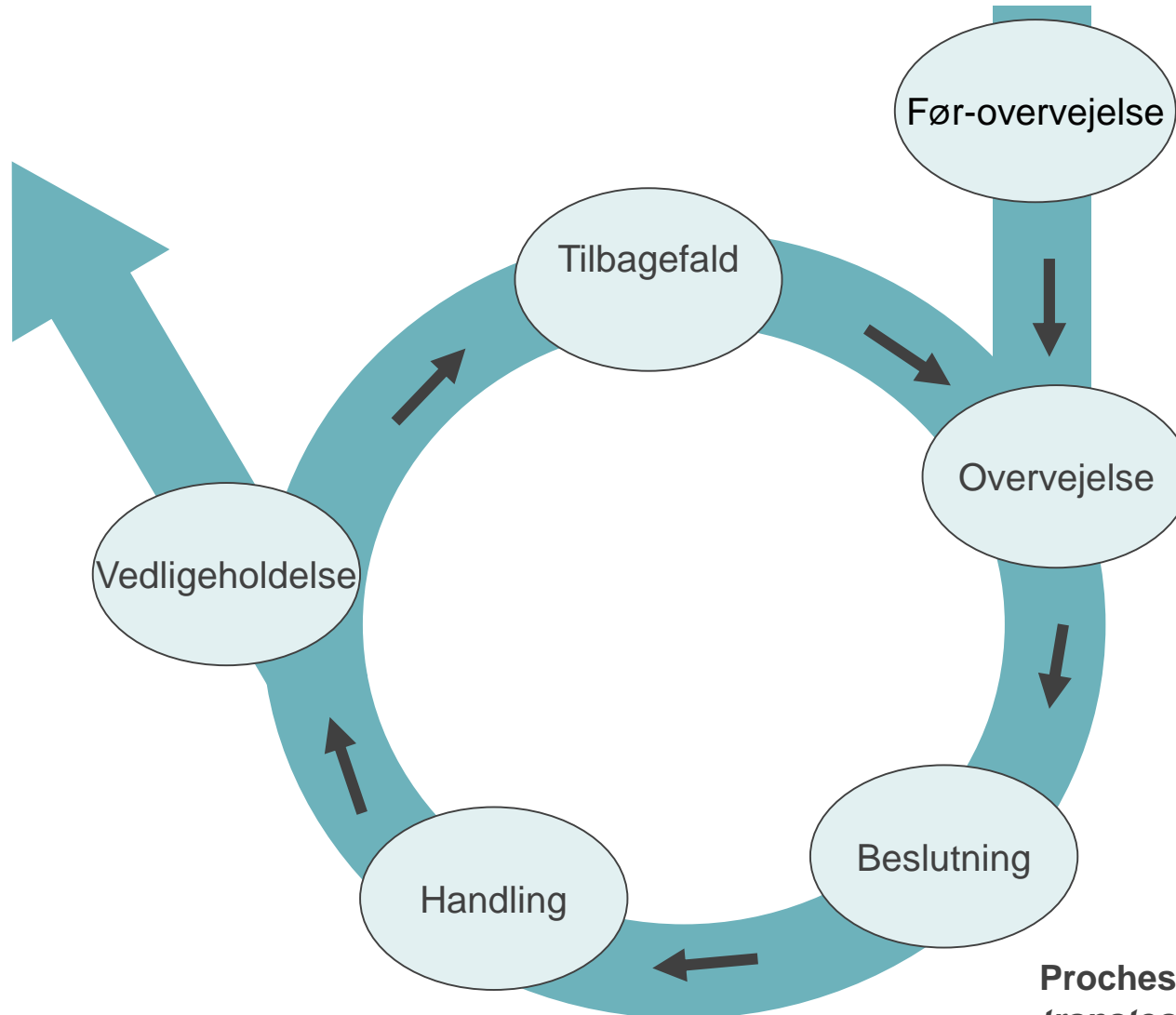
gittebergenhagen@gmail.com

www.motivationalinterviewing.org

om....

- Motivationssamtalen – MI
- Motiverende indstilling i samtalen – ”ånden” i MI
- Kunsten at lytte: Kommunikationsfærdighederne i MI
- 4 fundamentale processer i samtalen

Ændringscirklen



Prochaska og DiClemente's
*transteoretiske model over
faser i forandring*

En prøve på ikke-MI

Øvelse

Tal med sidemanden.

Problemstilling:

Noget du gerne vil eller bør ændre, eller noget nogen synes du burde ændre.

Den ene interviewer den anden

Interviewerens opgave:

-Giv råd

-Tag parti for ændringen og udtryk din mening

-Forklar hvorfor ændring er en god ide

-Bed personen foretage ændring

En smagsprøve på MI-ånd

Øvelse

Problemstilling:

Noget du gerne vil eller bør ændre, eller noget nogen synes du burde ændre.

Den ene interviewer den anden

Interviewerens opgave:

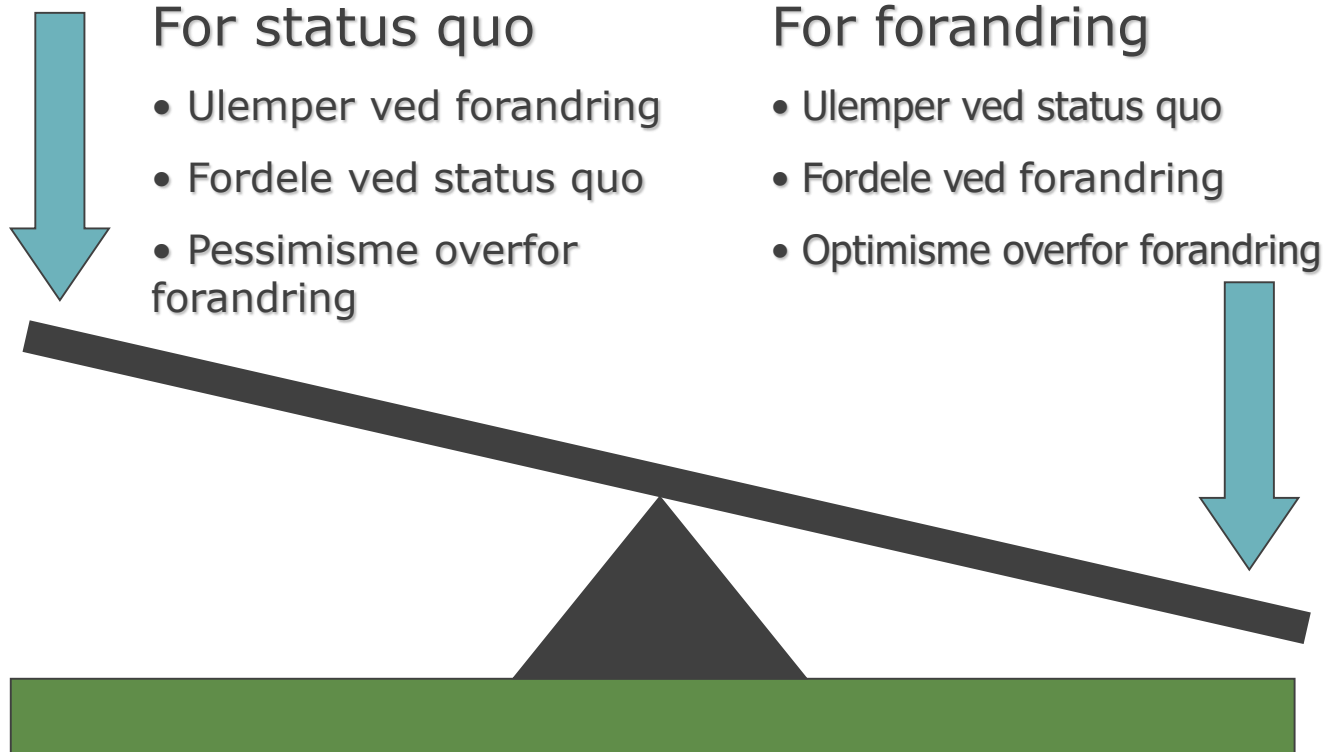
stil følgende spørgsmål, når det er passende:

-Hvad er det der gør, at du overvejer at foretage denne ændring?

-Hvis du besluttede dig for at foretage ændringen, hvordan kunne det så lykkes for dig?

-Hvad er de 3 bedste grunde til at foretage ændringen?

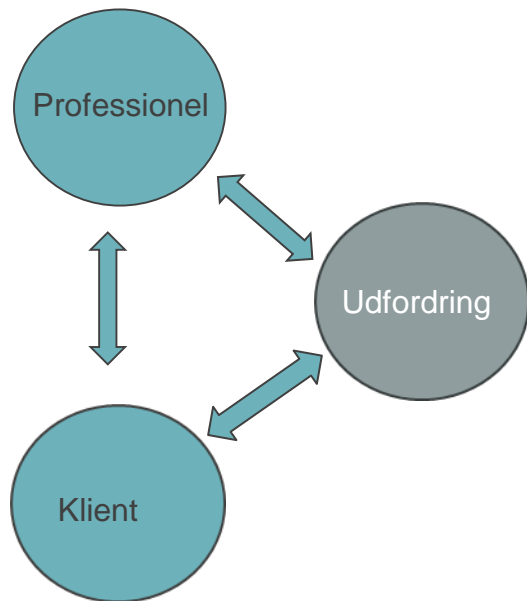
Ambivalens





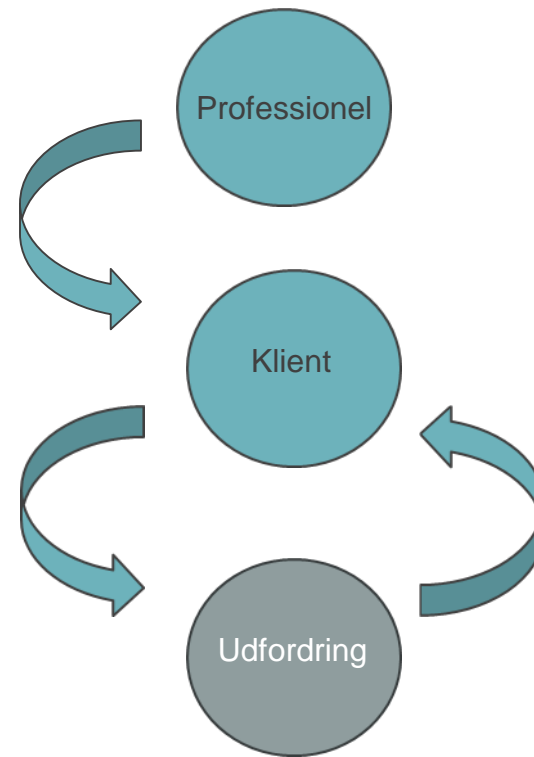
”Normal” samtale

Sympatisk relation



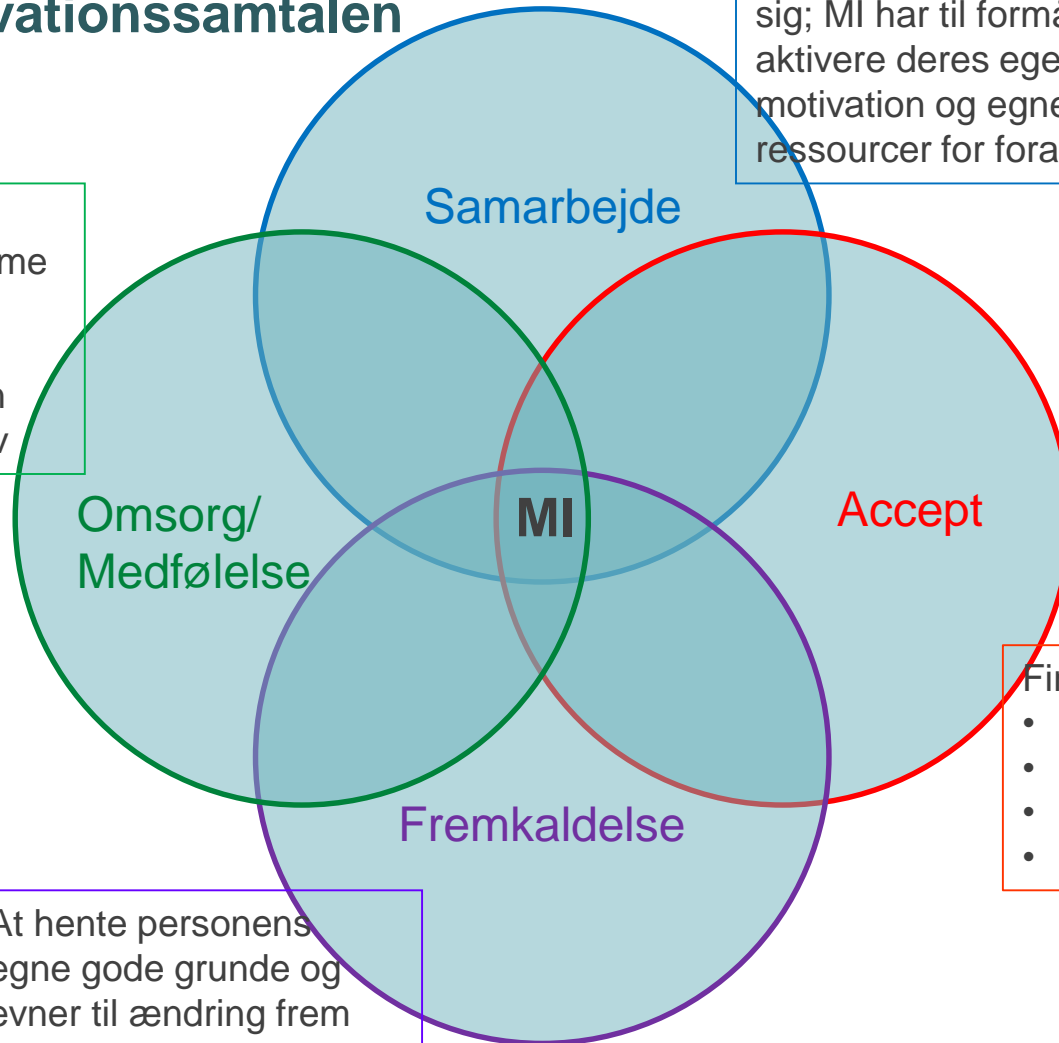
Klientcentreret samtale

Empatisk relation



Ånden i motivationssamtalen

At man aktivt søger at fremme den andens trivsel og prioriterer den andens behov



MI udføres for og med en anden.
MI sigter ikke mod at manipulere folk til at ændre sig; MI har til formål at aktivere deres egen motivation og egne ressourcer for forandring

At hente personens egne gode grunde og evner til ændring frem

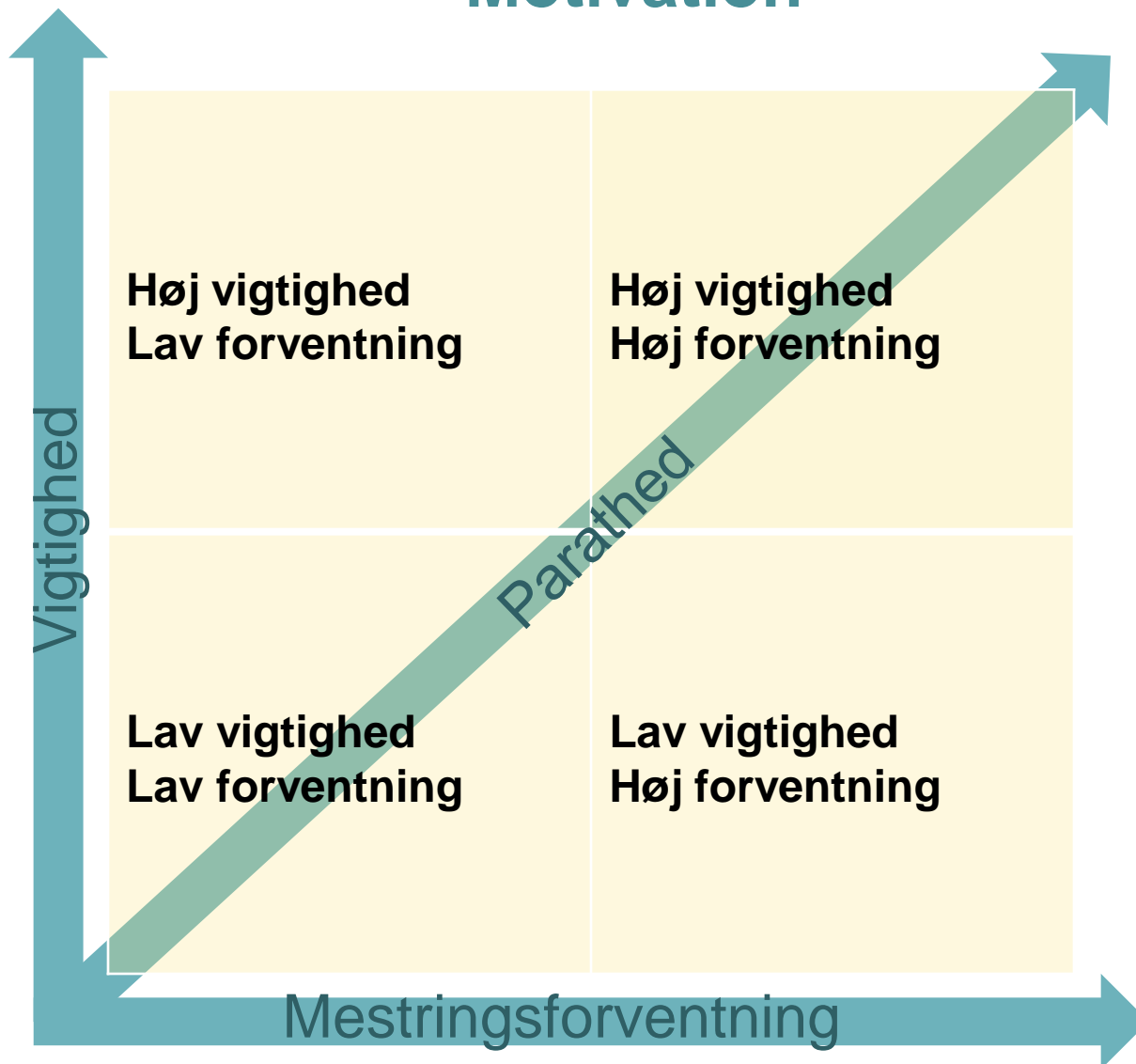
- Fire aspekter:
- Absolut værdi
 - Autonomi
 - Præcis empati
 - Bekræftelse

Motivation – hvad er det?



- Vigtighed
- Mestringsforventning
- Parathed

Motivation



Forandringsudsagn

Udsagn der tilkendegiver troen på og lysten til forandring:

- Ulemper ved status quo
- Behov
- Ønsker
- Gode grunde
- Evner

- Forpligtelse

Bekræftelse

Direkte bekræftelse af og støtte til klienten under rådgivningsforløbet er en måde

- at opbygge fortrolighed og understøtte en åben udforskning på
- at styrke klientens opmærksomhed på egne værdier, ressourcer og tro på egne evner til at foretage ændring
 - Komplimenter
 - Anerkendende udsagn
 - Udsagn der udtrykker forståelse

Pointen er at bemærke og bekræfte klientens
Værdier – erfaringer - indsats - styrker.

Åbne Spørgsmål

Spørgsmål kan bruges som styringsredskab

Lukkede spørgsmål:

Giver præcise svar (ja, nej, 5. maj)

Åbne spørgsmål:

Inviterer klienten til at dele tanker og følelser.

Begynder ofte med hv-ord

Spørg om lov

styrker samarbejdet, støtter autonomi

Er det okay, at vi taler om din hashrygning?

Åbne spørgsmål

– der fremkalder forandringsudsagn

styrende, afdækkende

Hvad tænker du om dit hash-forbrug?

Hvordan ville du gerne have, det skulle være?

Hvordan stemmer det med hvordan det er for tiden?

Hvad ved du om, hvordan andre oplever det?

åbne og lukkede spørgsmål

- Hvad synes du er godt ved at ryge hash?
- Hvor boede du da du var lille?
- Kan du holde ud, at skulle det her en gang om ugen?
- Hvordan har du tacklet lignende problemer tidligere?
- Hvorfor kunne du ikke blive på efterskolen?
- Vil du sige lidt om hvad du ellers har prøvet?
- Hvad er grunden til at du er kommet her – er der nogen der kræver det?

Undersøg vigtighed og mestringsforventning

Hvor vigtigt er det for dig at ændre det?

1 Ikke vigtigt

Meget vigtigt 10



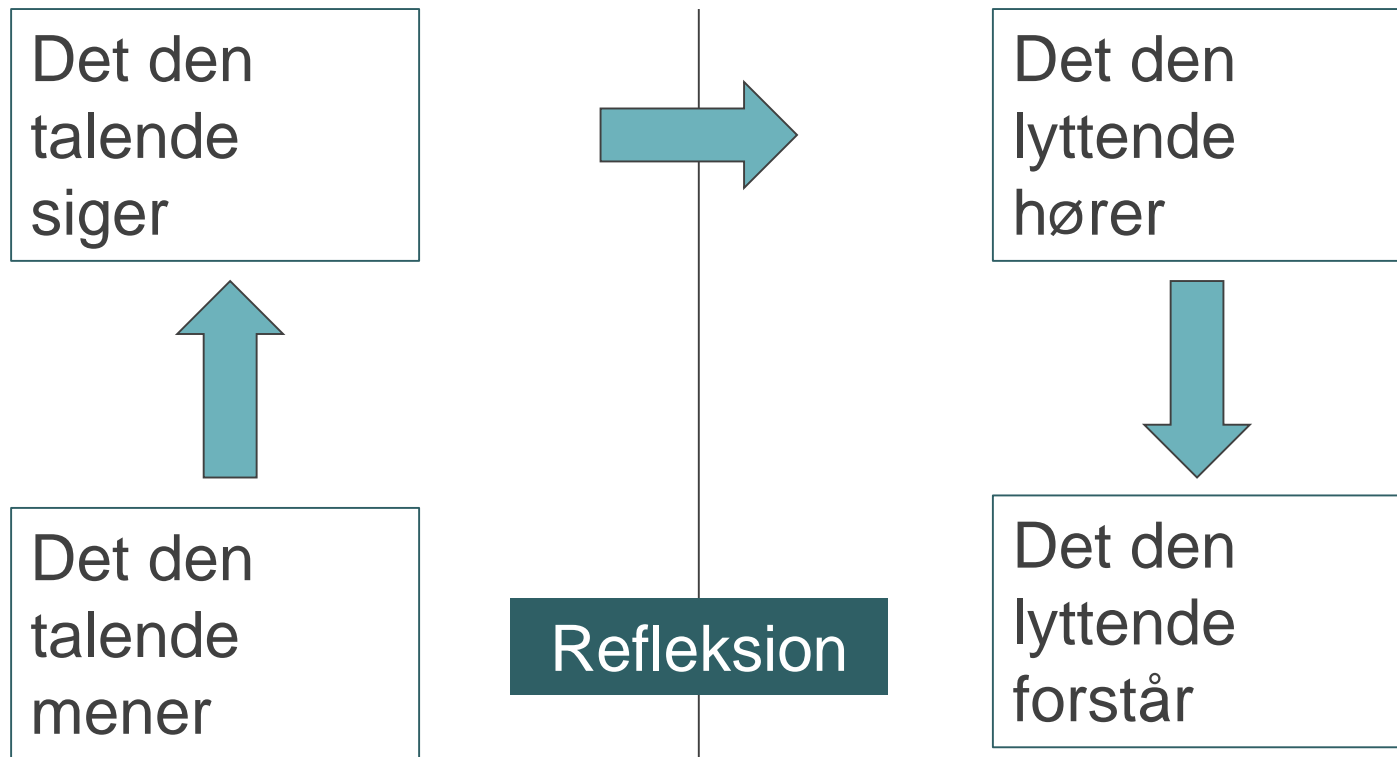
Hvis du besluttede dig for en ændring, hvor sikker føler du dig på at kunne gennemføre det?

1 Kan ikke

Kan sagtens 10



Aktiv lytning / reflekterende lytning



Refleksioner

Kernen i reflekterende lytning er, at give et bud på hvad den talende mener

Det er ikke et spørgsmål men snarere en form for gæt eller konstatering

Det signalerer forståelse, accept og mindsker modstand

Det får brugeren til at gå et skridt videre i sin overvejelse

Refleksioner og opsummeringer

Refleksion og opsummering er ikke en passiv proces, men kan være meget styrende.

Rådgiveren vælger, hvad der skal gentages, hvad der ignoreres, hvad der fremhæves og hvad der nedtones.

I motiverende samtale fremhæves og styrkes forandringsudsagn.

Status quo-udsagn ignoreres eller nedtones.

Kernefærdigheder

- Åbne spørgsmål
- Bekræftelse
- Refleksion
- Opsummering

Å – B – R – O

Fundamentale processer

1. Opbyg relation, skab engagement

Skal vi følges ad?

2. Afklar mål og skab fokus

"Hvor skal vi hen?"

3. Frembring forandringsudsagn og øg motivation

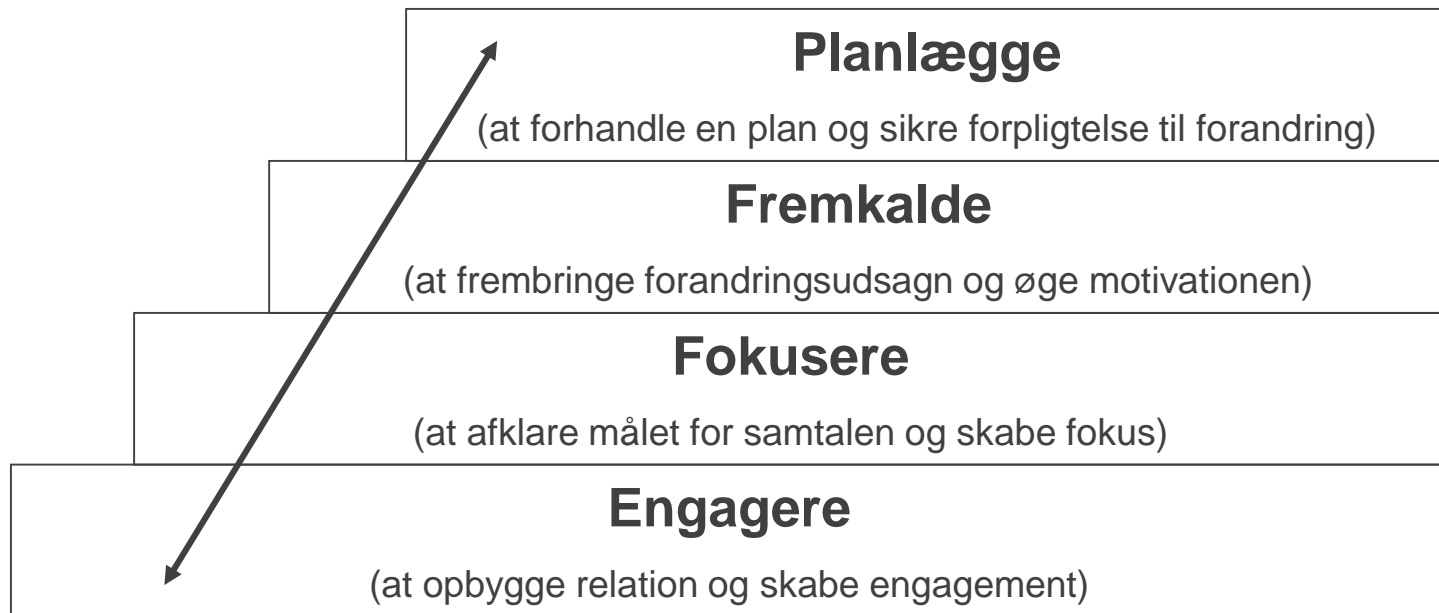
Hvorvidt og Hvorfor?

4. Forhandel plan, sikre forpligtelse

"hvordan og hvornår?"



Den motiverende samtales 4 fundamentale processer



Forandringsplan

De forandringer, jeg er klar til at foretage (eller ønsker at forsætte med), er:

De konkrete skridt, jeg planlægger at tage, er:

Hvornår går jeg i gang:

Den måde, andre mennesker kan hjælpe mig på, er:

Jeg ved min plan virker, når dette sker:

Nogle ting, der kunne komme i vejen for min plan, er:

Det, jeg vil gøre, hvis min plan ikke virker, er:

Hovedopgave i MI:

*”At lytte systematisk efter,
hente frem/fremkalde og forstærke
en speciel slags følelser, tanker og ord
(’markører’)
som indeholder motivation i en retning
man (klient+rådgiver) er enige om.”*

Christina Näsholm

- Hvad tager du med dig af pointer?
- Hvor og hvordan kan det konkret anvendes i din hverdag?



Introduktion til Motivationssamtalen

I 1991 udkom den første udgave af Motivationssamtalen skrevet af William R. Miller og Stephen Rollnick.

Anden udgave udkom i 2002. Her er fokus udvidet fra afhængighed til adfærdsændringer generelt.

Tredje udgave udkom efteråret 2012 (2. udgave oversat til dansk, juni 2014)



“Den motiverende samtale – Støtte til forandring”



Tak for i dag

Gitte Bergenhausen

Medlem af MINT (Motivational Interviewing Network of Trainers)

gittebergenhausen@gmail.com

Tlf .24 83 76 78