

# At lære Den Motiverende Samtale

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

**I denne artikel vil jeg præsentere nyeste forskning inden for hvordan man lærer Den Motiverende Samtale. Jeg vil præsentere empiriske undersøgelser og studier, der dokumenterer, at man ikke lærer Den Motiverende Samtale ved blot at deltage på et 2 dages kursus, men at læring af metoden skal designes som et forløb, hvor der er opbakning fra ledelsens side til fortsat træning og hvor deltageren kan modtage feedback og supervision på sin anvendelse af metoden i egen praksis.**

**Efter diskussion af disse studier vil jeg give anbefalinger til, hvordan man designer læringsforløb af Den Motiverende Samtale, således at det sikres at metoden implementeres i praktikerens hverdag.**

Den Motiverende Samtale er en velbeskrevet metode, der igennem 25 år ved komparative studier har vist sig at være meget effektiv i arbejdet med mennesker, der mangler motivation til at ændre livsstil, handlinger eller adfærd. Det gælder i forhold til eksempelvis sundhed og afhængighed. Metodens effekt er signifikant og overbevisende. Den Motiverende Samtale udkonkurrerer klart almindelig rådgivning, ligesom den har vist sig at være lige så effektiv i arbejdet med misbrugere og alkoholikere som 12-trins programmer og kognitiv adfærdsterapi: og dette endda på væsentlig kortere tid (se min artikel: *Effekten af Den Motiverende Samtale*) Det siger næsten sig selv, at en metode der er så effektiv, er mere end et par simple teknikker, man som praktiker hurtigt kan lære og tilegne sig, på eksempelvis en temadag eller lignende.

### At opdrage en kat

At lære en gammel hund nye kunster ved de der har hund, er en vanskelig ting. Det tager tid at lære at handle anderledes, ikke kun for hunde og katte, men også for os mennesker. Det ved alle os, der arbejder med mennesker, der forsøger at ændre adfærd. Det kan være de der arbejder med at motivere mennesker til at leve sundere (f.eks. at få indarbejdet nye sunde vaner, hvor man motionerer oftere end før eller spiser sundere end før). Alle os der har prøvet at stoppe med at ryge ved også, hvor vanskeligt det er at ændre den adfærd. Alle de der arbejder med mennesker i

misbrug ved også, at det at ændre en misbrugsadfærd ikke er en proces der bare sker på en eftermiddag.

Det samme gør sig i nogen udstrækning gældende når praktikere ønsker at lære en ny metode som eksempelvis Den Motiverende Samtale. Her er vi ikke meget anderledes end de mennesker vi arbejder med. At lære en ny samtalemetode svarer i nogen udstrækning til, at man skal forsøge at ændre en vanemæssig adfærd, som man måske i mange år har anvendt ubevidst i sit arbejde med klienter/borgere/brugere. Ofte hører jeg fra deltagere på mine kurser i Den Motiverende Samtale, at det er svært at vende sig fra at give masser af velmenende råd, til at skulle have en klientcentreret og mere spørgende rolle, hvor man sammen med klienten udforsker personens motivation gennem samtale om personens værdier, ønsker, håb, drømme og ressourcer.

Den Motiverende Samtale er en metode. Den Motiverende Samtale er ikke blot et sæt teknikker, man hurtigt kan lære på en eftermiddag eller på en temadag. Den Motiverende Samtale er en måde at være sammen med et andet menneske på, der bygger på respekt, empati og anerkendelse. Det kræver en længerevarende læreproces at tilegne sig metoden i en sådan grad, at man som praktiker kan anvende metoden i eget arbejde.

### Læring er en proces

Robert Brinkerhoff er professor ved Michigan University og har i mange år forsket i læreprocesser i forbindelse med kurser og undervisningsforløb i organisationer. Brinkerhoff har i særlig grad arbejdet med at analysere effekten og resultaterne af kurser og uddannelsesforløb af medarbejdere. Han har skrevet flere bøger om emnet, blandt andet bøgerne *High impact learning* og *Courageous Training*. Brinkerhoffs studier af effekten af læringsuddannelsesforløb viser, at det faktisk er ret få deltagere på kurser, der lærer det nye i en sådan grad, at det overføres til deltagerens arbejdsmæssige praksis. Brinkerhoffs empiriske studier af effekten af lærings- og uddannelsesforløb viser:

- At 15% ikke anvender eller ikke prøver at anvende den nye læring
- 70% prøver en lille smule, men oplever problemer og vender hurtigt tilbage til gamle metoder og rutiner

# At lære Den Motiverende Samtale

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

- 15% anvender den nye læring og opnår konkrete og værdifulde resultater

Brinkerhoff argumenterer for at fejlen i mange kurser og uddannelser i organisationer er, at de ses som 'one-shot' fænomener. At man tænker 'at nu skal der lige fyldes noget nyt på', og så sender man medarbejderne af sted på et eftermiddagsseminar eller afholder en temadag. Desværre er læring af ny adfærd meget mere end blot at fylde nyt på; som Bjarne Herskin skriver i bogen *Undervisning i praksis*: 'Læring skabes kun ved, at deltageres egne hjerner arbejder med stoffet. Deltageres hjerner er ikke bare båndoptagere der kan indspille underviserens forståelse og kunnen'.

Læring kræver et væld af forskellige ting. Vi ved i dag en masse om hvad læring på et kursus kræver. Læring kræver blandt andet at undervisningen er stimulerende og afvekslende, at deltagerne skal inddrages aktivt undervejs i undervisningen, og at undervisning skal være så praksisnær som overhovedet muligt, for at sikre overførsel fra kursus til praksis. Men dette er desværre ikke nok. Brinkerhoffs studier viser, at der er en stor risiko for at det lærte går tabt efter kurset. For at sikre at det lærte ikke går tabt, er det vigtigt at se læring som en proces, hvor der er organisatorisk og ledelsesmæssig opbakning. Læring på arbejdspladser kræver, at der bliver skabt en fælles kultur og en fælles praksis og accept omkring det nye. (se eksempelvis Etienne Wengers bog *Praksisfællesskaber* om læring i organisationer).

Læring af ny adfærd skal forstås som en proces med fokus på før-under-efter undervisning. Brinkerhoff argumenterer for, at der før selve undervisningen bruges tid på, dels at mobilisere den enkeltes interesse for det nye, men også at sikre at der er organisatorisk og ledelsesmæssig interesse og accept af det nye. Deltagerens interesse og tanker omkring det nye emne skal sættes i gang allerede før undervisningen. Det kan man eksempelvis gøre ved at bede deltageren om at læse en artikel eller en bog, reflektere over egen praksis, lave en hjemmeopgave, observere sig selv eller en kollega i en bestemt situation, interviewe en

person om et bestemt emne og lignende. Derudover er det vigtigt, at deltageren oplever at organisationen og ledelsen bakker op omkring det nye. Dette kan ledelsen gøre blandt andet ved at afholde individuelle samtaler med deltageren om, hvorfor og hvordan man ser det nye passe ind i organisationens værdier og mål. Man kan også fra ledelsens side koble det nye sammen med evt. medarbejderudviklingssamtaler. Det vigtige er, at man fra ledelsens side har nogle samtaler med deltagerne, hvor man drøfter fælles forventninger, således at disse bliver afstemt dels med hinanden men også med organisationens værdier og mål; den enkelte deltager skal se meningen med det nye, og at det nye passer ind i de værdier og mål man arbejder med. Og at der er opbakning omkring det nye.

Efter et kursus er det afgørende at deltageren oplever at få opbakning og accept til det nye. Og det er helt essentielt med opfølgning, når kurset handler om at lære ny adfærd. Det er vigtigt at man eksempelvis kan mødes uformelt med sine kollegaer og træne det nye hjemme i egen kontekst, og at man kan få supervision og feedback på, hvordan man bruger det nye. Dette kan man eksempelvis sikre ved at lave en 'buddy'-ordning, hvor man har en læringsmakker man mødes med og drøfter ting, der relaterer sig til kurset. Det helt essentielle for at sikre læring er, at man forstår læring som et forløb og som en proces, hvor der er mulighed for at eksperimentere med det nye og få feedback og supervision. Det er særligt effektivt at designe forløb med skiftevis undervisning og afprøvning hjemme i egen kontekst, hvor man har mulighed for at få feedback. Dette kræver naturligvis, at ledelsen sætter tid og ressourcer af til disse aktiviteter. Ellers sker det ikke.

Hvad er så den rigtige fordeling af tid og ressourcer mellem før-under-efter? Ifølge Brinkerhoffs empiriske studier får man den største effekt af at ligge tid og ressourcer således:

- 40% før selve undervisningen
- 20% i undervisningen
- 40% efter undervisningen

Dette er for mange ret overraskende tal. Det Brinkerhoffs studier viser er, at læring primært er noget der sker ude

# At lære Den Motiverende Samtale

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

på arbejdspladsen i egen kontekst og praksis. Og at det ikke blot er en individuel og mental størrelse og således også individets ansvar. Læring er i stor grad også en social størrelse, der kræver at medarbejder og ledelse arbejder sammen om det nye og følger op og bakker op gennem supervision og opfølgende samtaler.

### Læring af Den Motiverende Samtale

Gennem de seneste år er der forsket en hel del i, hvordan man bedst lærer Den Motiverende Samtale. I det følgende vil jeg præsentere resultaterne fra de studier, hvor man har eksperimenteret med forskellige undervisnings- og læringsforløb.

Det mest omfattende studie af læring af Den Motiverende Samtale er et studie, der blev lavet af blandt andet Miller og Moyers i 2004. Her lavede man et forsøg med 5 grupper af misbrugsbehandlere (psykologer, læger, sygeplejersker og socialrådgivere) der modtog forskellig slags undervisning i Den Motiverende Samtale. Gruppe 1 fik et 2 dages kursus, gruppe 2 fik samme 2 dages kursus plus efterfølgende individuel feedback på egne optagede samtaler, gruppe 3 fik 2 dages kurset plus coaching samtaler efterfølgende (disse samtaler var af mere generel karakter og altså ikke så praksisnære som feedback samtalerne i gruppe 2). Gruppe 4 fik 2 dages kurset plus efterfølgende individuel feedback og coaching, endelig fik gruppe 5 blot noget selvhjælpsmateriale (en bog og en trænings-dvd med optagede samtaler).

Disse 5 grupper blev fulgt over et år, hvor man testede deres brug af Den Motiverende Samtale. Grupperne blev testet umiddelbart efter 2 dages kurset, og efter 4 måneder, 8 måneder og 12 måneder. (Deltagerne blev testet i forhold til deres evne til at skabe og udforske forandringsudsagn, samt i deres evne til at behandle og gå med modstandsudsagn).

Ikke overraskende viste gruppe 5 (selvhjælpsgruppen) efter 4 måneder ingen forandring i deres evne til at bruge Den Motiverende Samtale. Hvad der er mere overraskende er, at gruppen der kun modtog et 2 dages kursus efter 4 måneder kun viste en marginal fremgang i forhold til at bruge Den Motiverende Samtale sammenholdt med dagen før kurset;

og dette på trods af at måling dagen efter kurset faktisk viste markant fremgang for denne gruppe. Efter 4 måneder var gruppen på samme niveau som gruppen der kun modtog selvhjælpsmateriale. De tre grupper der modtog undervisning som et forløb gik alle frem i forhold til at lære Den Motiverende Samtale. Den eneste af de 5 grupper der viste markant fremgang, og som rent faktisk havde lært Den Motiverende Samtale i en sådan grad, at det havde en effekt på klienterne, var den gruppe der modtog det kombinerede undervisnings- og læringsforløb (gruppe 4). Læringen af dette empiriske studie er igen, at det at lære en metode som Den Motiverende Samtale kræver tid og organisatorisk opbakning, således, at deltagerne kan få mulighed for at få feedback og coaching og dermed mulighed for at overføre de ting der læres på et kursus til egen praksis og egen hverdag.

Millers studie er i overensstemmelse med et studie fra 2007, hvor man har forsket i, hvordan man overfører læringen fra et kursus i Den Motiverende Samtale til sin arbejdsplads. Her analyserede og sammenlignede man effekten af et kursus med samme kursus plus efterfølgende arbejdspladsbaseret læring. Forsøget bestod af to grupper. Deltagerne i begge grupper var behandlere, der tidligere havde modtaget undervisning i Den Motiverende Samtale. Begge grupper deltog i en dag med opdatering, genopfriskning og træning i Den Motiverende Samtale. Den ene gruppe modtog efterfølgende ingen hjælp eller videre undervisning, hvorimod den anden gruppe efterfølgende modtog et 12 ugers lærings- og træningsforløb, hvor de fik tilsendt forskellige opgaver med arbejdspapirer, der genopfriskede pointer og redskaber omkring Den Motiverende Samtale (f.eks. åbne og lukkede spørgsmål, reflekterende lytning etc.). Efterfølgende skulle deltagerne lytte til egne optagede samtaler og analysere dem ud fra de tilsendte arbejdspapirer, for derved at give sig selv feedback på deres egen brug af Den Motiverende Samtale. Der var også mulighed for at sende optagede samtaler til en underviser, der efterfølgende gav feedback og coaching til deltageren.

Resultatet af denne undersøgelse viste markant fremgang for den gruppe, der indgik i 12-ugers forløbet, hvorimod den gruppe der kun modtog opdateringsdagen kun viste ringe

# At lære Den Motiverende Samtale

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

fremgang. Fremgangen for gruppen der deltog i læringsforløbet skete på trods af, at kun meget få af deltagerne i 12 ugers modellen rent faktisk opfyldte de opgaver, de skulle lave (kun 18% indsendte 12 samtaler, kun 14% modtog 3 coaching samtaler og kun 9% fuldførte alle 12 arbejdsopgaver). Dette er i overensstemmelse med de klassiske Hawthorne studier og den såkaldte Hawthorne effekt; at man som medarbejder ser, at der er ledelsesmæssig interesse og opbakning, gør at man som medarbejder bliver fokuseret på at gøre sit bedste og arbejder hårdt for at lære det nye.

### Hvad kan vi lære af det?

Læringen fra både Brinkerhoffs studier og studierne i læring af Den Motiverende Samtale er, at læring tager tid! Og læring kræver ledelsesmæssig opbakning.

Dette viser alle studier og al forskning. Hvis man vil lære eksempelvis en samtalemetode som Den Motiverende Samtale kræver det ledelsesmæssig opbakning, og at man sætter ressourcer af til at sørge for den fornødne opfølgning og hjælp til medarbejderne, der skal til for at implementere en ny metode.

### Hvorfor er det så svært?

Den Motiverende Samtale ser umiddelbart let ud. Når man ser praktikere med stor kompetence i metoden, virker det som en dans. Ukompliceret. Og jeg hører tit folk sige inden et kursus, at de allerede praktiserer metoden. Og jeg hører også ofte fra kunden der ringer til mig for at høre om et kursus til sine medarbejdere sige, at en dags kursus er nok, da deres medarbejdere allerede bruger metoden; 'vi arbejder allerede klientcentreret, og vores medarbejdere kender til metoden og bruger den dagligt, så vi skal bare lige have en genopfrisker'. Og når jeg så lytter til disse praktikere på selve kurset må jeg konstatere, at de langt fra bruger metoden; Eksempelvis hører jeg ofte når deltagerne laver øvelser to-og-to i starten af et kursus sætninger, som 'Kunne man forestille sig at du...', 'Hvad med om man gjorde...', 'Var det ikke en ide om du...' og 'Måske skulle du prøve at...', eller 'Hvad med om du...'. Dette er ikke klientcentreret metode og det er ikke Den Motiverende Samtale, men snarere velmenende rådgivning.

På trods af, at det ser legende let ud når den anvendes af en kompetent bruger, så er det desværre ikke så let at lære at bruge metoden. Mange praktikere kender til metoden gennem deres studier. Men dette kendskab er primært teoretisk og meget få har fået en praktisk orienteret undervisning i Den Motiverende Samtale. Derfor kommer man let til at give velmenende råd.

Miller og Moyers redegør i artiklen Eight stages in learning motivational interviewing (2006) for 8 stadier i at lære Den Motiverende Samtale. Hvis man vil kunne bruge Den Motiverende Samtale skal man først og fremmest lære filosofien bag metoden. Filosofien bag metoden består af 3 vigtige forhold, der alle angår relationen mellem klient og rådgiver. Relationen mellem klient og rådgiver skal bygge på samarbejde i stedet for en konfronterende og ledende rådgivning. I Den Motiverende Samtale bør rådgiveren søge at frembringe personens egne grunde til forandring i stedet for at tro, at man skal installere dem og forsøge at overtale klienten til en bestemt handling. Og endelig bør rådgiveren understrege klientens autonomi og ikke tro, at man som rådgiver er en autoritet på, hvordan personen bør leve sit liv. Det andet stadie består i at lære basale klientcentrede samtaleteknikker, dvs. at kunne stille gode åbne spørgsmål, der opmuntrer klienten til at udforske sine holdninger, værdier, håb, ønsker og drømme. I de basale klientcentrede samtaleteknikker ligger også, at kunne anerkende personen for sine værdier og se personens ressourcer, at kunne lave gode reflekterende udsagn, og at kunne opsummere når det er nødvendigt. Dette 2. stadie vil med andre ord sige at mestre de fire teknikker i Den Motiverende Samtale (åbne spørgsmål, anerkendende udsagn, reflekterende lytning og opsummeringer). Det tredje stadie handler om at kunne arbejde styrende på procesniveau, samtidig med at man arbejder klientcentreret. Det handler her om, at man bevidst kan styre samtalen i retning af forandringsudsagn; at man kan skabe dem og hjælpe klienten med at udforske dem. Det fjerde stadie handler om at kunne hjælpe personen i retning af forandring, uden at personen føler sig styret eller manipuleret til at gøre noget bestemt. Det 5. stadie handler om at kunne håndtere modstandsudsagn; at kunne gå med modstanden, som det hedder i Den Motiverende Samtale.

# At lære Den Motiverende Samtale

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

I det 5. stadie har man indsigt i og forståelse for, at modstand skabes mellem to mennesker, og derfor er et resultat af samværet og relationen mellem klient og rådgiver, og at modstand er et signal til rådgiveren om, at man skal bakke lidt tilbage. Det 6. stadie handler om at kunne vide, hvornår klienten er klar til at udarbejde en plan. Det 7. Stadie handler om at kunne skabe forpligtelse hos klienten til planen således, at klienten bliver bevæget fra at sige 'Jeg kunne godt tænke mig...' eller 'Jeg kan' til at sige 'Jeg vil'. Det sidste stadie, det 8., handler om at kunne integrere Den Motiverende Samtale i andre interventionsformer og i egen praksis. Det vil sige at det er her hvor man som terapeut eksempelvis er i stand til at vurdere om ens klient vil have gavn af at modtage en motiverende samtale eller en anden form for terapi. Det at lære Den Motiverende Samtale i en sådan grad, at man kan blive en kompetent bruger af metoden kræver således en hel del færdigheder, som man naturligvis ikke blot lærer på få dage. Det der kan se legende let ud for det utrænede øje, dækker over lang tids træning, hvor man har gennemgået ovenstående 8 stadier.

### Så hvad gør vi ved det?

Som underviser i Den Motiverende Samtale kan man naturligvis gøre en masse for at sikre, at vores kursister får det maksimale udbytte. Det internationale netværk bag Den Motiverende Samtale (MINT) uddanner hvert år nye undervisere i Den Motiverende Samtale. Her gennemgår man et 3 dages kursus i, hvordan man underviser i metoden. Og her er man faktisk langt fremme i forhold til pædagogik og undervisningsform. Undervisningen er her lagt an på variation og vekselvirkning mellem teoretiske oplæg, høj grad af deltageraktivitet gennem praktiske øvelser, diskussioner og demonstrationer enten live eller dvd fremvisninger. Undervisningen er i god overensstemmelse med nyere forskning inden for læringsteorier. De danske forskere i læreprocesser Knud Illeris og Ib Ravn, har begge argumenteret for følgende læringsprincipper:

1. Voksne lærer, hvis de har lyst og finder et behov for at lære
2. Voksne lærer ved at kæde læringen sammen med tidligere og nuværende erfaringer
3. Voksne lærer ved at øve det de har lært

4. Voksne lærer gennem hjælp og støtte
5. Voksne lærer i et uformelt og trygt miljø

Vi der underviser i Den Motiverende Samtale, må til hver en tid gøre hvad vi kan for at sikre, at disse læringsprincipper efterleves i vores undervisning. Undervisningen skal være varierende og stimulerende og så praksisnært som muligt og må for alt i verden ikke blive et langt powerpoint-show, som man intet lærer af. Derudover er vi også forpligtede til at fortælle vores kunder og opdragsstillere, hvad de får ud af eksempelvis et 1 eller 2 dages kursus. Der skal være en varebetegnelse på det, vi har på hylderne. Og vi har en forpligtelse til at fortælle, hvad der skal til for at sikre effekt og læring af indsatsen; nemlig at læringen skal designes som et uddannelsesforløb, hvortil der skal være ledelsesmæssig støtte og opbakning, hvor der skal være professionel opfølgning og feedback for at sikre at metoden bliver implementeret. Ellers efterlader man dels personalet i en fortvivlet situation, hvor de selv har en forventning om at de burde have lært en ny metode. Ligeledes skuffes ledelsen i samme forventning – og i sidste ende står der nogle klienter i en ofte svær situation, som kunne have haft gavn og nytte af en motiverende samtale.

Jeg har derfor designet flere undervisningsforløb med fokus på effekt og læring, hvor forløbene mobiliserer ledelsen så det sikres at Den Motiverende Samtale forankres og implementeres i selve organisationen. Disse forløb er derudover designet således, at de bygges ind i en kursusrække, hvorved deltageren får tid og mulighed for at overføre teknikker fra Den Motiverende Samtale i sit eget arbejde og i sin egen praksis.

Du kan altid finde masser af spændende artikler og viden om Den Motiverende Samtale samt læse om kursusforløb på vores hjemmeside: [www.DenMotiverendeSamtale.dk](http://www.DenMotiverendeSamtale.dk)

Har du spørgsmål eller lignende om Den Motiverende Samtale eller indholdet af vores kurser, er du velkommen til at kontakte os på telefon: +45 3179 1080 eller på email: [gregers@denmotiverendesamtale.dk](mailto:gregers@denmotiverendesamtale.dk)

/Gregers Rosdahl