

Den Motiverende Samtale i grupper

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

Artiklen beskriver, hvordan den motiverende samtale kan tilpasses motivationsarbejdet i grupper. Artiklen giver læseren en forståelse for, hvordan man arbejder aktivt med gruppeprocesser samt en model til at arbejde struktureret og professionelt med at øge menneskers motivation i grupper.

To forskellige syn på individet

I den vestlige verden har man traditionelt forstået mennesket som bestående af en kerne, der udgør personens identitet og selv. Siden 1980'erne har man set en selvudviklingsbølge, hvor målet er 'at blive den bedste version af sig selv' gennem eksempelvis coaching eller terapi. Det antages her, at en person består af flere selv'er – et 'rigtigt', 'sandt' eller 'indre' selv plus andre 'falske', 'illusionære' eller 'overfladiske' selv'er, der ofte forhindrer det sande selv i at udfolde sig. Det gælder om at løsrive sig fra sine falske selv'er, der skabes og påføres individet af samfundets normer, og gennem de sociale relationer individet indgår i. Dette skal typisk ske gennem en selvrefleksionsproces, hvor man forsøger at finde ud af spørgsmålet "Hvem er jeg virkelig?" Det traditionelle syn på individet indebærer således en forståelse af personens sande identitet, som noget der eksisterer løsrevet fra andre mennesker og sociale relationer.

Dette syn på individet står i kontrast til moderne filosofi (Nietzsche, Heidegger, Sartre og Wittgenstein) der hævder, at vores identitet skabes i vores sociale relationer og gennem vores samvær og interaktion med andre mennesker. Identitet og vores forståelse af hvem vi er, er noget, der skabes via den feedback, vi får fra vores omverden, f.eks. fra vores familie, venner, kolleger etc. Identitet forudsætter med andre ord et socialt samvær. Gruppebehandlingen knytter netop an til dette syn om, at det er i samværet med andre mennesker, at vi lærer os selv at kende. Her udnytter man det forhold, at det er i interaktionen med andre gruppemedlemmer, at den enkelte i større grad kan skabe og udvikle sin identitet.

Evidensgrundlaget for gruppebehandling

Den mest kendte form for gruppebehandling er formentlig AA (Anonyme Alkoholikere), der startede tilbage

i 1930'ernes USA. Her mødes en gruppe personer med alkoholrelaterede problemer og taler om deres situation, erfaringer og ønsker om en fremtid uden brug af alkohol. I USA har gruppebehandling en lang tradition særligt inden for alkohol- og misbrugsområdet, og er også udbredt inden for kriminalforsorgen, psykiatrien og sundhedsområdet. I Danmark er gruppebehandling også velkendt inden for behandlingsområdet, hvor man i disse år ser mange behandlingscentre ændre behandlingen fra primært at basere sig på individuel behandling til hovedsageligt at basere sig på gruppebehandling. Denne udvikling ser man også inden for sundheds- og forebyggelsesområdet. Begrundelsen for denne ændring i behandlingsform ligger ofte i nogle økonomiske overvejelser, hvor argumentet er, at man kan nå mere på samme tid med gruppebehandling. Et nærliggende spørgsmål er nu, hvad evidensgrundlaget for gruppebehandling er? Virker det? Og hvordan virker det i forhold til individuel behandling?

Gennem de seneste 30 år er der publiceret flere undersøgelser af evidensgrundlaget for gruppebehandling (se eksempelvis Sobell & Sobell 2011, s. 7). Helt overordnet peger denne forskning på, at gruppebehandling generelt er lige så effektiv som individuel behandling og endda i visse tilfælde bedre. Visse studier viser, at gruppebehandling kan være mere omkostningseffektiv end individuel behandling: eksempelvis viser et studie en besparelse på 41,4% af terapeutens tid i gruppebehandling i forhold til individuel behandling (Sobell et al., 2009). Der er også evidens for, at personer i gruppebehandling bliver længere tid i behandling end personer i individuel behandling, at personer i gruppebehandling oftere møder op til deres aftaler og oftere færdiggør behandlingen. Forskningen peger dog også på, at gruppebehandling ikke bør stå alene, da effekten af gruppebehandling øges, hvis den kobles med individuel behandling. Og endelig viser forskningen også, at alle ikke kan drage nytte af gruppebehandling. Nogle mennesker har ikke de sociale kompetencer, der skal til for at indgå i en gruppe, og mennesker med svære psykiske lidelser (skizofreni, angst og depression) kan også have svært ved at indgå i gruppebehandling.

Den Motiverende Samtale i grupper

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

Forskelligheder i gruppearbejdet

Der findes mange forskellige måder at arbejde i grupper, og gruppebehandling kan variere på en række forskellige parametre. Som illustreret i figur 1 kan grupper eksempelvis være ledet af en eller to uddannede gruppeledere, eller gruppen kan være ledet af et af gruppemedlemmerne (dette ses ofte inden for forskellige typer af støttegrupper). Grupper kan være strukturerede eller ikke-strukturerede (f.eks. med eller uden manual), homogene eller ikke-homogene (f.eks. kun for kvinder eller kun for misbrugere), endelige eller fortløbende (f.eks. slutte efter 10 møder eller køre uendeligt) og åbne eller lukkede (f.eks. optage nye medlemmer hver 14. dag eller ikke acceptere nye medlemmer).

Grupper kan adskille sig på forskellige parametre

- Ledet af en gruppeleder – ledet af gruppen selv
- Struktureret – ikke struktureret (f.eks. med eller uden manual)
- Homogenitet – ikke homogenitet (alder, køn, problem, parathed)
- Tidsbegrænset – fortløbende (f.eks. kører i fire uger eller uendeligt)
- Åben – lukket (eller tager man nye medlemmer ind hver 14. dag)
- En gruppeleder eller to

Fig. 1

Der findes også et væld af forskellige typer af grupper: diabetesgrupper, rygestopgrupper, psykoedukative grupper, kognitiv adfærdsterapigrupper, psykoterapeutiske grupper etc. Disse forskellige typer af grupper adskiller sig typisk fra hinanden på to væsentlige punkter:

- Brugen af information som metode til at skabe motivation og udvikling.
- Brugen af gruppeprocesser som løftestang til at skabe motivation og udvikling.

Figur 2 illustrerer forskellen mellem de forskellige gruppetyper i deres brug af information og deres fokus på at udnytte gruppen aktivt.

Brugen af information: Ofte antages det i motivationsarbejdet, at grunden til, at personen ikke har ændret adfærd, er at

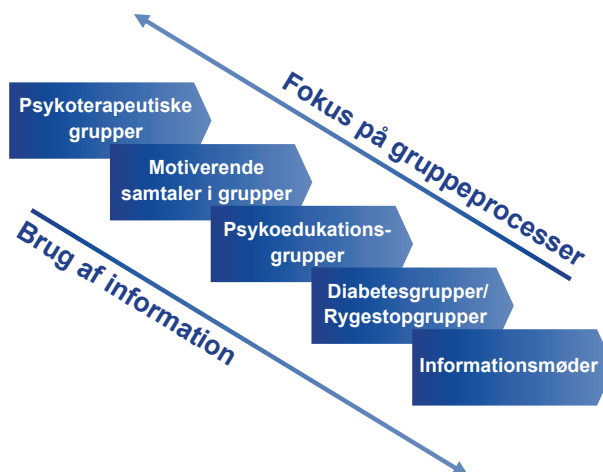


Fig. 2

personen enten mangler viden eller kompetencer til at ændre adfærd. Meget gruppebehandling bygger netop på denne tese om, at manglende motivation skyldes en mangel hos personen. Dette ses eksempelvis i mange diabetesgrupper og rygestopgrupper, hvor en stor del af gruppemøderne typisk er bygget op omkring formidling af information og undervisning i temaer som risici, bivirkninger og mulige løsninger. Dette går også igen i grupper baseret på psykoedukation og kognitiv adfærdsterapi, hvor gruppelederen underviser og instruerer medlemmerne i psykiatiske lidelser og tankemønstre, og i hvordan de eksempelvis kan håndtere visse reaktionsmønstre (som det f.eks. ses i 'anger management' programmer).

Brugen af gruppeprocesser: I psykoterapeutiske grupper arbejdes ofte med temaer som identitet, værdier og sociale relationer. I modsætning til at give information og undervise medlemmerne anvender gruppelederen her udelukkende de ting, der sker i gruppen her og nu som katalysator for motivation og udvikling. Her er det medlemmernes interaktion i gruppen og gruppens styrker, der er det primære afsæt for læring. Udviklingen skabes *gennem* gruppen. Interaktionen mellem medlemmerne bruges til at skabe givtige gruppeprocesser såsom støtte, erfaringsudveksling, refleksion, læring og udvikling. Gruppelederen får her en mere faciliterende rolle end en undervisende rolle, idet gruppen frem for gruppelederen ses som det, der rummer svarene på mange af de udfordringer medlemmerne står over for.

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

I både diabetesgrupper, rygestopgrupper, psykoedukative grupper og kognitiv adfærdsterapigrupper er der typisk ikke væsentlig forskel på det at arbejde individuelt eller i grupper. Gruppelederen anvender de samme greb og teknikker i gruppen som ved det individuelle arbejde, og har sjældent fokus på at anvende gruppeprocesser som løftestang til motivation og udvikling. Ofte interviewer gruppelederen medlemmerne en efter en, mens de øvrige sidder tavst og lytter. Der er her fokus på at behandle individet *i* gruppen fremfor *gennem* gruppen, og mange aktiviteter er rettet mod interaktionen mellem gruppelederen og et enkelt medlem.

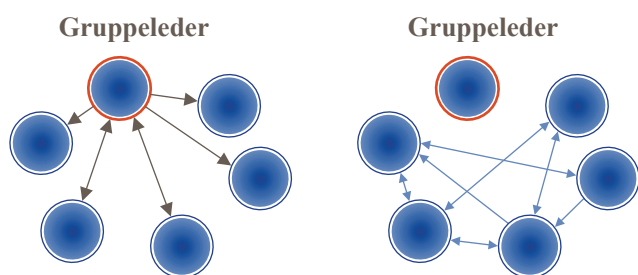


Fig. 3

Ifølge flere forskere inden for gruppebehandling er der gode grunde til at gruppeledere bør fokusere på gruppeprocesser og interaktionen mellem medlemmerne. Forskningen viser, at i de grupper, hvor gruppelederen udnytter gruppeprocesser, oplever medlemmerne i større grad en samhørighed og et tilhørsforhold til gruppen. Netop disse faktorer er væsentlige i forhold til om gruppebehandlingen er effektiv eller ej.

Cohesionbegrebet

Cohesion er et begreb man bruger inden for gruppebehandling til at betegne den samhørighed, der med tiden kan skabes i en gruppe. Cohesion er det bindemiddel, der binder medlemmerne sammen og ses af mange eksperter som udgangspunktet for at andre terapeutiske faktorer (såsom accept, åbenhed og det at lære af andre) kan virke: "Gruppensamhørighed er ikke blot en virkningsfuld terapeutisk kraft i sig selv. Det er også en forudsætning for, at andre terapeutiske faktorer kan fungere optimalt." (Yalom & Leszcz, 2005).

Inden for den individuelle behandling ved man, at en afgørende faktor i behandlingsarbejdet er relationen mellem den professionelle og personen. Personer der oplever, at den professionelle er empatisk, lytter til dem, tager udgangspunkt i deres situation og inddrager dem aktivt i forandringsarbejdet, har i større grad succes med behandlingen, end personer der bliver mødt af en ikke-empatisk professionel. Når relationen bygger på empati, er der tale om en terapeutisk relation, der i sig selv er en helbredende faktor i forandringsarbejdet. I arbejdet med grupper kan gruppelederen ikke i samme grad som ved individuel behandling have en dyb og empatisk relation til alle gruppens medlemmer. Det skyldes blandt andet medlemmernes forskellighed i værdier, perspektiver og forandringsparathed, og at der er mindre tid til den enkelte. Den helbredende faktor i gruppebehandlingen bliver i stedet det at have en relation til gruppen og til hvert enkelt medlem af gruppen: "I psykoterapeutiske grupper synes relationen mellem gruppelederen og gruppemedlemmerne at være mindre vigtig end gruppemedlemmernes relation til hinanden som en gruppe" skriver en forsker inden for området (Schoenholtz-Read, 1994).

At arbejde bevidst med at skabe samhørighed

Gruppensamhørighed er ikke noget, der opstår af sig selv, men er noget gruppelederen aktivt skal arbejde på at understøtte. Der er flere ting gruppelederen kan gøre for at skabe samhørighed. For det første er det vigtigt at gruppelederen skaber et gruppeklima, hvor medlemmerne er trygge ved hinanden og ved at dele ting i gruppen. Det kræver en gruppeleders aktive input at udvikle et sæt rammer, der fremmer givtig interaktion mellem medlemmerne, og som får samtalen til at bevæge sig i retning af forandring. Gruppenormer starter tidligt i gruppens liv, og det er vigtigt, at gruppelederen tidligt viser og demonstrerer, hvad en god gruppekultur er, og hvordan interaktionen bør foregå. Dette kan gruppelederen gøre på flere forskellige måder. F.eks. bør gruppelederen inden gruppens første møde have en individuel samtale med alle potentielle medlemmer, hvor gruppelederen laver en forventningsafstemning med medlemmerne og fortæller om gruppens formål, og hvad det vil sige at indgå som medlem i gruppen. Dernæst bør gruppelederen ved første møde i gruppen

Den Motiverende Samtale i grupper

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

fortælle lidt om normerne for god opførsel og kommunikation i gruppen. Eksempelvis kan gruppelederen sammen med gruppen udvikle et sæt guidelines for gruppen, som f.eks. indeholder noget om fortrolighed, ikke at afbryde hinanden, ikke at være konfronterende, at man udviser respekt for andres synspunkter og bliver på egen banehalvdel. Gruppelederen bør også rose og anerkende den gruppeadfærd, gruppelederen ønsker at se mere af. Hvis et gruppemedlem eksempelvis støtter et andet medlem kan gruppelederen anerkende dette eksplicit. Og omvendt hvis et gruppemedlem taler grimt til et andet medlem, bør gruppelederen straks gribe ind overfor dette ved eksempelvis at henvise til gruppens guidelines. Endelig er det afgørende, at gruppelederen selv demonstrerer den adfærd, der søges fremmet i gruppen – her handler det om at praktisere det man prædiker.

Forskellige måder hvorpå gruppelederen kan øge samhørigheden i gruppe

At lede efter fælles temaer

- Opsummering: "Det gruppen mener er ..."
- Åbent spørgsmål: "Hvem andre har oplevet dette?"

Involver andre medlemmer i samtalen

- Refleksion: "Der er et par stykker, der ikke har sagt så meget i dag."
- Åbent spørgsmål: "Hvad tænker I andre om dette?"

Frembring bekræftende udsagn

- Åbent spørgsmål: "Hvad tænker I om de fremskridt I har gjort?"

Understøt bekræftende udsagn

- Bekræftende udsagn: "Jeg kan godt lide den måde, du sagde dette på"
- Bekræftende udsagn: "I støtter hinanden rigtig flot"

Få alle medlemmer til at brainstorme ideer

- Åbent spørgsmål: "Hvad er nogle mulige måder at gribe dette an på?"

Fig. 4

Ud over at holde fokus på at sikre de rette rammer for kommunikationen i gruppen, kan gruppelederen øge samhørigheden ved konstant at lede efter ligheder mellem medlemmerne og understrege og eksplicite disse. Det kan være ligheder i synspunkter, erfaringer, ønsker, vær-

dier, historier, forandringsparathed etc. Gruppelederen kan eksempelvis gøre dette ved at sige "Så det du siger, Maria, minder på væsentlige punkter om det Peter og Irene siger". Gruppelederen kan også eksplicit spørge, hvem der kan genkende noget af det et andet medlem har fortalt.

Andre måder at opbygge samhørighed på er ved at gruppelederen lader medlemmerne lytte til hinandens historier og erfaringer, får medlemmerne til at arbejde sammen og opfordre medlemmerne til at støtte hinanden og lære af hinanden. Figur 4 oplister en række måder, hvorpå gruppelederen bevidst kan arbejde med at øge samhørigheden i gruppen.

Fordele ved at arbejde med grupper med høj grad af samhørighed

Når gruppelederen lykkes med at opbygge gruppesamhørigheden øges fordelene ved gruppebehandling. Grupper med høj grad af samhørighed har som tidligere nævnt lavt frafald, hvilket naturligvis øger effekten af behandlingen. Man ser også typisk, at medlemmer i grupper med høj grad af samhørighed oplever en form for universalitet, idet de ser, at andre, ligesom dem selv, kæmper med forskellige ting. Det kan give en oplevelse af normalitet, hvilket ofte lindrer ensomhed.

Gode grunde til at arbejde i procesorienterede grupper

- Oplevelse af universalitet – mindre ensomhed
- Genkendelse – jeg er normal
- At kunne give til andre – det gør en forskel, at jeg deltager i gruppen
- Støtte – lære fra andre
- Cohesion – gruppesamhørighed

Fig. 5

Derudover oplever mange gruppemedlemmer det som en fordel, at man i gruppen får mulighed til at give til andre. Mange af de mennesker, der er i de officielle behandlings-tilbud kan let se sig selv som en fiasko, fordi de har brug for hjælp til at ændre adfærd. Pludselig oplever de nu i gruppen, at de kan give til andre og hjælpe dem ved at dele erfaringer og ideer eller ved at kunne støtte et andet

Den Motiverende Samtale i grupper

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

medlem i en forandringsproces. Derved oplever man, at man gør en forskel for et andet menneske. I figur 5 er oplistet en række fordele ved at arbejde i grupper.

Ligheder mellem den motiverende samtale ved individuelle samtaler og i grupper

Der er en række ligheder mellem den motiverende samtale ved individuelle samtaler og i grupper. Metoden er som bekendt vokset ud af et opgør med tankpassermodellen for motivation. Man går i vid udstrækning ud fra, at personen allerede er motiveret og også har det, der skal til for at ændre adfærd. Grunden til at personen ikke har ændret adfærd, er, at personen er ambivalent og har modstridende motivationer. Det er derfor ikke den professionelle opgave at fylde noget nyt på personen, men derimod at øge personens motivation ved at fremkalde personens egne gode grunde til forandring. Dette syn på motivation og brugen af information går igen i arbejdet med den motiverende samtale i grupper, hvor det at give information ikke spiller en særlig stor rolle i motivationsarbejdet. Gruppelederen kan have en faglig ekspertise og erfaring inden for sit felt og til tider benytte sig af information og rådgivning, men ligesom ved individuelle samtaler er det ikke gruppelederens opgave at argumentere for forandring eller at påtvinge medlemmerne en bestemt adfærd.

Ud over synet på information er der flere andre ligheder mellem den motiverende samtale på individniveau og gruppeniveau. Helt overordnet er fokus rettet på motivation til forandring og ikke eksempelvis at hjælpe medlemmerne med at blive mere assertive eller blive bedre til at håndtere sociale relationer. Derudover bygger arbejdet med den motiverende samtale i grupper på *ånden* i den motiverende samtale. Tilgangen til motivationsarbejdet bygger på en samarbejdende relation til medlemmerne, hvor gruppelederen møder medlemmerne med en omsorg og accept, og forsøger at hjælpe dem til selv at argumentere for en forandring. Fokus rettes mod medlemmernes ambivalens, og ved at balancere personcentrerede og styrende elementer guider gruppelederen samtalen i retning af forandring. Som ved individuelle samtaler fungerer medlemmernes forandringsudsagn som gruppelederens kompas, og gruppelede-

ren bruger åbne spørgsmål og aktiv lytning med fokus på medlemmernes forandringsudsagn.

Forskelle mellem den motiverende samtale ved individuelle samtaler og i grupper

At arbejde med den motiverende samtale i grupper er på nogle væsentlige punkter forskelligt fra at arbejde med metoden i individuelle samtaler. Dette skyldes at man i arbejdet med grupper forsøger at skabe en gruppe med høj grad af samhørighed og dermed udnytte de hjælpsomme gruppeprocesser (accept, støtte, normalisering, lære af andre etc.). Derfor laver man ikke en til en samtaler med tilhørere, men forsøger at få dialogen til primært at foregå mellem medlemmerne. Se figur 6 for forskellige eksempler på, hvordan gruppelederen arbejder på at få dialogen til at foregå mellem medlemmerne.

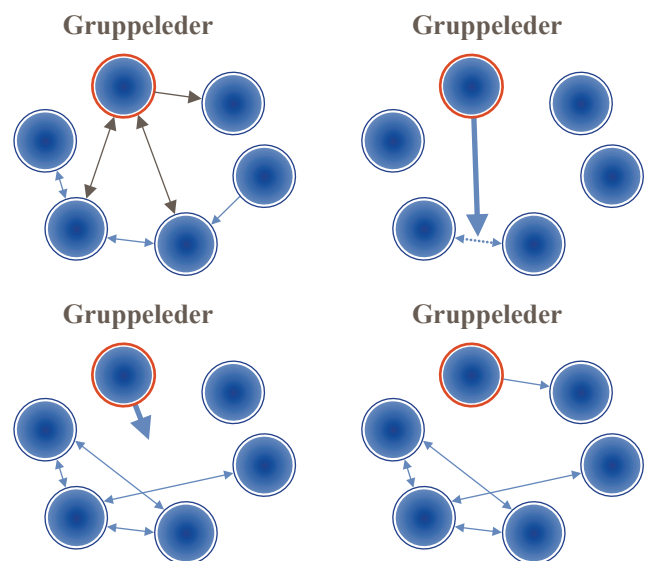


Fig. 6

Gruppelederen får derved en mere faciliterende rolle, hvor det er gruppelederens opgave at styre samtalen og skabe de nødvendige rammer for at kommunikationen kan bevæge gruppen i retning af forandring. Ved individuelle samtaler har den professionelle hver anden replik, men ved gruppesamtaler taler gruppelederen langt mindre (kun ca. 5-10% af tiden.) Det handler om at få gruppen til at tale sammen på givtige måder og dele tanker og erfaringer og

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

støtte hinanden. Derfor er der som vist i figur 7 en del justering af samtaleteknikken ved motiverende samtaler i grupper i forhold til individuelle samtaler.

Justering af teknik ved gruppearbejdet

- Ved individuelle samtaler har den professionelle hver anden replik.
- En risiko at gruppesamtalen bliver 1:1 med tilhørere.
- Gruppeledere må være mindre aktive.
- Færre reflekterende udsagn, mere vægt på opsummeringer: "Dette er gruppens tanker".
- Gruppelederen henvender sig til gruppen: "Hvad tænker I om dette?", "Hvad mener gruppen om dette?", "Hvordan kan I løse dette?"
- Lad kommunikationen gå mellem deltagerne.
- Pas på med 'tiltrækkere': gruppelederens brug af øjenkontakt, nik og reflekterende udsagn trækker samtalen mod gruppelederen.

Fig. 7

En anden væsentlig forskel mellem individuelle samtaler og gruppesamtaler er, at gruppelederen skal kunne håndtere gruppedynamik. F.eks. vil der altid være nogle medlemmer, der taler mere end andre, og alle medlemmer kan ikke få lige meget taletid. Den motiverende samtales grundlæggende tese om motivation til forandring er, at jo flere og stærkere forandringsudsagn personen fremsætter, jo større er sandsynligheden for, at personen ændrer adfærd. Men hvordan sikrer man det i en gruppe, hvor det ikke er alle, der taler lige meget og dermed argumenterer lige meget for forandring? Svaret på dette spørgsmål er, at man i den motiverende samtale i grupper ikke blot arbejder med et fokus på forandringsudsagn, men også med et fokus på *forandringstanker*. Når et medlem argumenterer for forandring, får det ofte de øvrige medlemmer til at tænke og relatere det til egen situation, hvilket fremkalder medlemmernes forandringstanker. Når medlemmer lytter til hinandens forandringsudsagn, bliver de inspireret og begynder selv at tænke lignende tanker. Derfor er det vigtigt, at gruppelederen har fokus på forandringsudsagn, idet gruppens forandringsudsagn så at sige tæller for alle. Så længe alle i gruppen er engagerede og reflekterer over det gruppens øvrige medlemmer siger, behøver alle medlemmer ikke argumentere for forandring.

Gruppelederen skal også kunne håndtere de forskelligheder, der er i gruppen. Gruppemedlemmerne vil typisk adskille sig fra hinanden i forhold til ønsker, værdier, udfordringer og kulturer. Navnlig kan det være en udfordring at tilpasse gruppens hastighed til medlemmernes forandringsparathed; hvad gør man eksempelvis ved fjerde møde, hvor to af gruppens medlemmer stadig er ambivalente, og resten er klar til at fokusere på at udvikle en handlingsplan? Her er det vigtigt, at gruppelederen afstemmer hastigheden i forandringsarbejdet med gruppens hastighed og finder et tempo, hvor der er plads til flest muligt og færrest muligt tabes. En anden vigtig ting, gruppelederen skal kunne håndtere er medlemmernes ordnerefleks. Eksempelvis når et medlem siger til et andet medlem: "Jeg synes virkelig, du skal tage det her alvorligt. Du kan da se, at du er ved at ødelægge dit liv med dit druk. Hvad tror du ikke dine børn tænker?" Det sker ofte i grupper, at deltagere ud af et godt hjerte og af omsorg for hinanden giver gode råd eller er konfronterende. Dette skaber ofte distance og skyld og skam, og det er derfor vigtigt, at gruppelederen griber ind over for dette. Dette kan gruppelederen eksempelvis gøre ved at hjælpe medlemmerne til at formulere deres råd i 'jeg' form eller ved at henvise til gruppens guidelines om at blive på egen banehalvdel og respektere andres valg. Figur 8 samler ligheder og forskelle mellem individuel og gruppebaseret behandling.

Ligheder og forskelle mellem individuel og gruppebaseret MI

Ligheder

- Fokus er rettet mod motivation
- Ånden i den motiverende samtale
- Motivere til forandring gennem afklaring af ambivalens
- Balancere personcenterede og styrende elementer
- Brug af samtaleteknik (dog med tilpasning)
- Brug af samtalestrategier
- Undgå ikke-konsistent adfærd

Forskelle

- Faciliterende rolle mere end interviewende rolle (taler måske kun 5-10% af tiden)
- Forsøger at koble medlemmerne sammen
- Gruppedynamik
- Håndtere taletid og forandringsudsagn
- Håndtere forskelligheder
- Frembringe gruppens energi og lyst til forandring
- Håndtere andres ordnerefleks

Fig. 8

Den Motiverende Samtale i grupper

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

Fire faser i gruppearbejdet

I Miller og Rollnicks tredje udgave af den motiverende samtale (Guilford press, 2013) beskrives fire motivationsprocesser, man ved individuelle samtaler strukturerer samtalen ud fra. Disse fire processer fungerer som udgangspunktet for, hvordan Wagner & Ingersoll i deres nye bog om den motiverende samtale i grupper (Guilford press, 2013) overfører metoden til arbejdet i grupper, og de præsenteres derfor her i kort form. Den første proces handler om at skabe en samarbejdende relation til personen. Her har den professionelle fokus på at engagere personen i samtalen og vise, at man arbejder personcentreret med udgangspunkt i personens egne ønsker og håb. Anden proces handler om at skabe et mål og et fokus for samtalen: Hvilken forandring skal der fokuseres på? Hvad er vigtigst for personen at ændre? Her handler det om at hjælpe personen med at skabe overblik over en kompleks forandring og at finde et sted at starte. Tredje proces handler om at frembringe personens egne argumenter for forandring, og den professionelle bruger strategisk og styrende åbne spørgsmål og aktiv lytning til at guide samtalen i retning af forandring. Fjerde proces handler om at planlægge forandringen og finde løsninger og skridt mod en forandring, som personen er motiveret for.

Wagner & Ingersolls fremstilling af den motiverende samtale i grupper tager et naturligt afsæt i denne forståelse af at arbejde processuelt, og de fire processer er blevet oversat til fire faser i arbejdet med grupper.

De fire processer/faser i den motiverende samtale

Individuel

- At skabe en samarbejdende relation (Engaging)
- At skabe et fokus for samtalen (Focusing)
- At frembringe forandringsudsagn (Evoking)
- At planlægge forandringen (Planning)

I grupper

- At engagere gruppen (At arbejde i grupper, gruppens normer)
- At udforske perspektiver (Medlemmernes ambivalens og værdier)
- At udvide perspektivet (Ønsket om en bedre fremtid og styrker)
- At gå til planlægning (De konkrete skridt, forpligtelse)

Fig. 9

Figur 9 viser, hvorledes de fire processer ved individuelle samtaler kan oversættes til fire faser i arbejdet med grupper.

Første fase i gruppearbejdet har fokus på at *engagere gruppen* og få skabt en samarbejdende relation mellem gruppeleder og medlemmer og mellem medlemmerne. Det handler om at få talt med gruppen om, hvilke forventninger de har til det at være i en gruppe og sammen udvikle et sæt guidelines for kommunikationen og interaktionen i gruppen. Hvis man har medlemmer, der føler sig tvunget til at være i gruppen, kan det være godt at bruge noget tid på at 'rense luften'. Her er det vigtigt, at gruppelederen rummer medlemmernes frustrationer og går med modstanden ved at vise empati og forståelse. Det er også en god ide, hvis gruppelederen i denne fase bruger lidt tid på at lære medlemmerne at kende og giver plads til, at medlemmerne kan lære hinanden at kende. Gruppelederen kan med fordel spørge ind til noget positivt, som alle vil være trygge ved at tale om. Det kan eksempelvis være medlemmernes interesser og hobbyer, eller hvad der gør dem glade. Gruppelederen bør i denne fase fokusere på at opbygge og styrke samhørigheden i gruppen og koble medlemmerne sammen ved at ekspliciteere ligheder i gruppen.

Anden fase er rettet mod at *udforske gruppens perspektiver*. Her fokuserer gruppelederen på at få medlemmerne til at fortælle om deres perspektiver på deres situation: Hvad tænker de om deres livsstil, deres vaner, deres ambivalens og deres værdier? Gruppelederen kan her anvende Stages of change modellen og beslutningsbalancen som strategier til at strukturere gruppens samtale. Disse strategier normaliserer medlemmernes ambivalens, og giver medlemmerne mulighed for at udforske deres tanker frit uden krav om forandring. Resultatet af denne proces er ofte, at gruppens medlemmer får et bedre overblik over komplekse følelser og tanker, der umiddelbart går i flere forskellige retninger. En anden strategi, gruppelederen kan anvende i denne fase af gruppearbejdet, er at udforske gruppens værdier. Hvilke vigtige livsværdier er på spil i forhold til ændring af adfærd? Hvordan harmonerer medlemmernes adfærd (f.eks. rygning) med medlemmernes dybeste værdier (f.eks. at være en rollemodel for sine børn)? Disse spørgsmål giver

Den Motiverende Samtale i grupper

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

ofte samtalen mere dybde og giver medlemmerne mulighed for i større grad at give udtryk for, hvad de ønsker at forandre, og hvordan de gerne vil se sig selv og ses af andre. Gruppelederen kan her bruge et sæt værdikort (se nærmere forklaring i beskrivelsen af tredje session) som redskab til at engagere medlemmerne i samtalen.

Efter disse samtaler skulle man gerne kunne mærke et skifte i gruppen, hvor medlemmerne i større grad retter samtalen mod hinanden og ikke mod gruppelederen. I kraft af at have brugt tid på at udforske perspektiverne er flere formentlig blevet mere åbne og udtrykker nye tanker: "Jeg har aldrig tænkt på det på denne måde før" og "Jeg kunne godt tænke mig at tingene var anderledes, selv om jeg endnu ikke rigtig ved hvordan". Gruppen er formentlig ved at bevæge sig ind i tredje fase, der handler om at *udvide perspektivet*. Den motiverende samtale arbejder primært inde fra personens eget perspektiv. Det vil sige, at gruppelederen afholder sig fra at undervise eller belære medlemmerne. Dette betyder dog ikke, at man kun kan arbejde med de holdninger medlemmerne allerede har – det ville være en stor begrænsning. Medlemmerne sidder ofte fast i en ambivalens, fordi deres perspektiver har fanget dem i begrænsende overbevisninger og en manglende opmærksomhed på, hvordan deres situation kunne anskues på en mere hensigtsmæssig måde. Det er derfor en vigtig gruppeproces i denne fase, at udnytte de forskellige perspektiver der er i gruppen på nyttige måder, så medlemmerne kan inspirere hinanden og lære af hinanden.

I denne tredje fase er det særligt vigtigt, at gruppelederen fokuserer på det positive og på medlemmernes ønskede fremtid. Hvad fungerer allerede i medlemmernes liv? Hvilke styrker og ressourcer har de, der kan mobiliseres i retning mod forandring? Hvad er det for en fremtid medlemmerne drømmer om? Hvis alt var muligt, hvad kunne de så ønske sig? Det handler om at invitere til et perspektivskifte og til at se nye muligheder og se sig selv på nye måder.

Gruppelederen kan i denne fase bruge to strategier: Billedet af en ønsket fremtid samt udforskning af medlemmernes ressourcer og styrker. Billedet af en ønsket fremtid handler

om at få medlemmerne til at danne sig et konkret billede af visionen for deres fremtid. Gruppelederen kan bede medlemmerne om at dagdrømme og forestille sig, hvordan deres fremtid ser ud, når de er lykkedes med at ændre deres adfærd eller livsstil. Gruppelederen kan også anvende billeder til at hjælpe deltagerne med at forestille sig visionen og den ønskede fremtid. Dette fokus på det positive skulle gerne være med til at skabe momentum i samtalen og styrke deltagerens håb ved at ændre et fastlåst perspektiv.

At udforske og synliggøre medlemmernes ressourcer og styrker er en vigtig del af motivationsarbejdet. Mange gruppeledere er ikke vant til at tale om sig selv som ressourcer, og derfor passer denne strategi godt ind i denne fase, der har fokus på at udvide medlemmernes perspektiver. En konkret måde man kan synliggøre gruppens ressourcer på er ved at lade medlemmerne udvælge fem ressourcer, som de mener karakteriserer dem bedst, og derefter lade medlemmerne dele disse med gruppen. En anden måde at gøre det på er at anvende et sæt ressourcekort, der anvendes på samme måde som værdikortene (se beskrivelsen af femte session). Der er flere forskellige måder, hvorpå man kan udforske og synliggøre medlemmernes ressourcer. Det afgørende er, at deltagerne får tydeliggjort egne ressourcer ved, at de får mulighed for at tale om sig selv som en ressourcefuld person, og at de får feedback fra de andre medlemmer om deres ressourcer. Dette øger troen på egne evner og lysten til at forsøge at ændre adfærd, og det øger gruppens samhørighed, tillid og håb.

Fra forskningen i individuelle samtaler ved man, at de personer, der ændrer adfærd efter en samtale, er de personer, der formulerer nogle konkrete skridt i retning mod forandring og forpligter sig på at følge disse. Man arbejder inden for den motiverende samtale med forskellige typer af forandringsudsagn (ønsker, evner, grunde, nødvendighed, forpligtelse, aktivering og tage skridt), hvor forskningen viser, at det der forudsiger, om personen ændrer adfærd, er mængden og styrken af personens forandringsudsagn. Studier viser, at det særligt er forpligtelsesudsagn, der forudsiger, at personen ændrer adfærd. Derfor handler fjerde fase i den

Den Motiverende Samtale i grupper

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

motiverende samtale i grupper om at *planlægge forandringen* og få medlemmerne til at forpligte sig til forandring. I fjerde fase samler man op på det forudgående arbejde og hjælper medlemmerne til at blive mere konkrete i forhold til deres forandringsønsker ved, at de får mulighed for at formulere nogle konkrete skridt og tiltag. Medlemmerne skulle gerne som resultat af de tidligere møder have fundet nyt håb, set nye muligheder samt have fået et tydeligere billede af, hvad de ønsker at ændre og hvorfor. Nogle af medlemmerne har måske allerede eksperimenteret med at ændre nogle ting og kan tjene som forbilleder for andre medlemmer, der stadig er uafklarede og ambivalente. Det kan give håb og lyst til selv at prøve ting af, når man ser andre lykkes med forandringer. Det er derfor en vigtig gruppeproces i denne fase, at dele de gode historier og erfaringer der er i gruppen. I takt med at flere og flere medlemmer oplever succes med nogle forandringer, kan humøret og energien i gruppen stige. Gruppelederens fokus bør her være centreret om handlinger og gerne små konkrete skridt, medlemmerne kan lykkes med. Det handler om at styrke medlemmernes tro på egne evner, således at de får omsat tanke til handling. Gruppelederen kan i denne fase bruge et målsætningsskema, der hjælper til at konkretisere de planer, medlemmerne har tænkt sig at implementere over de næste dage, uger og måneder. Mange medlemmer har gavn af at registrere og udforme en optegnelse, som de jævnligt kan kigge på for at minde sig selv om deres plan. Målsætningsskemaet bør specificere dels, hvad medlemmerne konkret har tænkt sig at gøre, hvornår og hvorfor og dels nogle tanker om, hvordan andre kan støtte medlemmet, og hvordan man kan forebygge tilbagefald. Formålet med planen er at omsætte tanke til handling ved at styrke medlemmets forpligtelse til forandring.

Seks semi-strukturerede sessioner

Nedenfor er udarbejdet seks eksempler på nogle semi-strukturerede sessioner, man som gruppeleder kan anvende i arbejdet med grupper. At sessionerne er semi-strukturerede betyder, at gruppelederen på forhånd har valgt en ramme og en strategi for sessionen, men at gruppelederen samtidig arbejder personcentreret inden for disse rammer og ikke bestemmer indholdet af samtalen (ved f.eks. at

have en manual for sessionen). Sessionerne er designet således, at de både kan bruges som et sammenhængende forløb og som enkeltstående sessioner. F.eks. kan man anvende sessionen med fokus på Stages of change modellen og beslutningsbalancen som en enkeltstående session for at hjælpe medlemmerne med at tænke og reflektere over deres ambivalens.

Seks semi-strukturerede sessions til motiverende samtale i grupper

1. Introduktion til gruppearbejde og gruppens guidelines
2. Stages of change og beslutningsbalancen
3. Udforskning af værdier
4. At forestille sig en bedre fremtid
5. Udforske og synliggøre ressourcer
6. Planlægning

Fig. 10

Sessionerne er tænkt som inspiration, og det er vigtigt at man som gruppeleder forholder sig til sessionernes form og indhold: "Hvad passer til mig?" "Hvad passer til den gruppe jeg arbejder for?" "Og hvad passer ind i den kontekst jeg arbejder i?" Måske skal noget ændres, så det passer til netop din gruppe.

Artiklen afrundes ved at beskrive en række forskellige procesgreb.

Kilder

- *Wagner & Ingersoll: Motivational Interviewing in groups* Guilford press, 2013
- *Sobell & Sobell: Group therapy for substance use disorders* Guilford press, 2011
- *Miller & Rollnick: Motivational Interviewing, 3rd edition* Guilford press, 2013

1. SESSION

Introduktion til gruppearbejde og gruppens guidelines

Indhold

1. Præsentation af gruppeledelsen og formålet med gruppe. Byd velkommen og fortæl lidt om gruppeledelsen (lidt fagligt og lidt privat). Fortæll dernæst, at gruppen fokuserer på motivation til forandring, og at man arbejder med fokus på det positive, og det man ønsker forandret. Forklar at gruppeklimaet bygger på støtte og ikke tvang, og at der er respekt for alles synspunkter og valg.

2. Navnerunde og interesser. Bed deltagerne om at fortælle, hvad de hedder og start med at tale om noget, som alle er trykke ved: deltagernes hobbyer, interesser og lign. Gruppelederen leder efter det fælles og kobler medlemmerne sammen. Hvis man er to gruppeledere, kan den ene notere medlemmernes navne på en flip over.

3. Gruppens guidelines. Gruppelederen kan enten vælge at præsentere nogle guidelines for gruppens kommunikation eller facilitere, at gruppen selv når frem til en række guidelines: spørg hvad gruppen tænker om det førnævnte gruppeklima? Spørg hvilke praktiske guidelines, der skal gælde for, at de kan arbejde i en positiv retning mod en forandring de ønsker? Gruppelederen bør sikre, at elementer som fortrolighed, respekt og at give hinanden plads bliver diskuteret. Find fælles forslag til guidelines, så det bliver en proces, hvor der skabes samhørighed.

4. Medlemmernes mål. Gruppelederen begynder nu at frembringe medlemmernes mål ved at stille spørgsmål som "Hvordan håber du, dit liv kan blive bedre som resultat af denne proces?", "Hvad ønsker I anderledes/forandret?", "Hvilke ting vil være mest hjælpsom for jer at fokusere på at ændre?" Igen holder gruppelederen fokus på at koble medlemmerne sammen vha. åbne spørgsmål, refleksioner og opsummeringer.

5. Afslutning. Sessionen kan afsluttes på flere forskellige måder: gruppelederen kan lave en opsummering med fokus på ligheder, eller spørge om et af medlemmerne vil lave en opsummering af de vigtigste temaer i gruppens snak, eller spørge rundt i gruppen, hvad der har været den største indsigt/læring. Sessionen rundes af med, at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

At medlemmerne oplever gruppen som et trygt rum og alle får et kendskab til hinanden.

HJÆLPEMIDLER

En flip-over til at notere medlemmernes navne og gruppens guidelines.



2. SESSION

Stages of change og beslutningsbalancen

Indhold

1. Formålet med dagens session. Byd velkommen og fortæl om formålet med dagens session: at få talt om den kompleksitet, der ofte ligger i at ændre adfærd, og at få et tydeligere billede af den ambivalens medlemmerne kan sidde i.

2. Stages of change modellen. Forklar kort om modellen (maks. fem minutter) og giv gerne eksempler på de forskellige stadier fra en forandring, du selv har lavet. Bed derefter medlemmerne om at indplacere sig i modellen. Det kan være en god ide at have tegnet modellen på en flip, hvor medlemmerne kan indplacere sig i modellen ved at sætte et kryds. Spørg derefter medlemmerne, hvor de har placeret sig og begynd at koble dem sammen gennem ligheder i synspunkter, ønsker, værdier etc. Spørg derefter gruppen, hvad de tænker, når de kigger på, hvordan gruppen har placeret sig i modellen, og hvad de tænker om gruppens snak.

3. Beslutningsbalancen. Fortæl at ambivalens dækker over en splittelse i vores motivation: at man både har gode argumenter for forandring og gode argumenter for status quo. Sammen med gruppen laver I nu en fælles beslutningsbalance for hele gruppen. Man kan enten vælge at bruge en fire-felts model, hvor gruppen oplister fordele og ulemper ved både status quo og forandring eller en to-felts model, hvor gruppen oplister fordele og ulemper ved status quo eller fordele ved status quo og fordele ved forandring. Hvis man er to gruppeledere, kan den ene styre samtalen og interviewe gruppen, mens den anden noterer gruppens svar på flip. Gruppelederen kan i denne proces interessere sig for, om der er flere ting på den ene side frem for den anden side og spørge gruppen, hvad det betyder? Eller spørge om nogle af svarene vejer tungere end andre etc. Igen er gruppelederen på jagt efter ligheder og forsøger at koble medlemmerne sammen.

4. Afslutning. Sessionen kan afsluttes på flere forskellige måder: gruppelederen kan lave en opsummering med fokus på ligheder, eller spørge om et af medlemmerne vil lave en opsummering af de vigtigste temaer i gruppens snak, eller spørge rundt i gruppen hvad der har været den største indsigt/læring i forhold til at arbejde med Stages of change modellen og beslutningsbalancen. Sessionen rundes af med at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

A) At medlemmerne får en forståelse af, at forandring er en proces, der kan tage tid, og at ambivalens er et naturligt skridt i forandringsprocessen.

B) At medlemmerne får udforsket deres ambivalens og får et tydeligere overblik over dens kompleksitet.

HJÆLPEMIDLER

Stages of change modellen på en flip eller som handout. En beslutningsbalance på flip.



3. SESSION

Udforskning af værdier

Indhold

- 1. Formålet med dagens session.** Byd velkommen og fortæl om formålet med dagens session: at fokusere på spørgsmål som: "Hvorfor er det vigtigt for jer at forandre jer?", "Hvilke livsværdier er på spil her?", "Hvordan hænger jeres livsværdier sammen med jeres adfærd?" og "Hvad er I gode til i forhold til jeres forandringstema?" Forklar, at af og til kan det at udforske vores værdier hjælpe med at afklare vores ambivalens i den ene eller anden retning.
- 2. Værdikort.** Uddel værdikort til alle og bed medlemmerne prioritere de tre vigtigste. (Hvis man ikke ønsker at anvende værdikortene kan man alternativt facilitere snakken om gruppens værdier ved at stille de spørgsmål, der er nævnt under punkt 1. Her kan det være godt, at med-gruppelederen noterer gruppens værdier på flip.
- 3. Dele i gruppen.** Afhængig af gruppens størrelse kan gruppelederen nu vælge enten at lade medlemmerne fortælle om deres værdier i gruppen (passer fint til en gruppe på maks. otte) eller først lade deltagerne dele deres værdier i mindre grupper a to til tre personer (passer fint til grupper på mere end otte). Gruppelederen spørger ind til medlemmernes værdier, og hvorfor de har valgt netop de værdier, de har valgt. Gruppelederen leder i denne proces efter ligheder og muligheder for at koble medlemmerne sammen.
- 4. Diskrepans.** Et vigtigt spørgsmål, gruppelederen kan stille er, hvorledes medlemmernes værdier kobler sig til deres liv og den forandring, de overvejer. Hvilken sammenhæng er der? Hvordan relaterer medlemmernes værdier sig til forandringen? Dette spørgsmål kan til tider skabe en tung stemning, særligt hvis deltagerne indser, at deres handlinger ikke hænger sammen med deres værdier, derfor kan det være godt at afslutte denne snak ved at lette stemningen med spørgsmål som: "Hvad er gruppen gode til i forhold til jeres forandringstema?", "Hvornår er I lykkedes med at ændre noget lignende?", "Hvilke gode ideer og erfaringer har gruppen med at ændre noget?" Formålet med disse spørgsmål er ikke at udvikle en plan, men blot at lette stemningen.
- 5. Afslutning.** Sessionen kan afsluttes på flere forskellige måder: gruppelederen kan lave en opsummering med fokus på ligheder, eller spørge om et af medlemmerne vil lave en opsummering af de vigtigste temaer i gruppens snak eller spørge rundt i gruppen, hvad der har været den største indsigt/læring i forhold til at arbejde med værdikortene. Sessionen rundes af med at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

At udforske medlemmernes livsværdier og se, hvilken sammenhæng disse har med personens adfærd og evt. forandringer.

HJÆLPEMIDLER

Værdikort.



4. SESSION

At forestille sig en bedre fremtid

Indhold

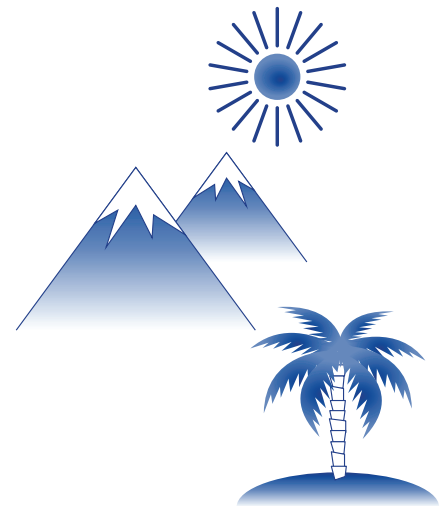
- 1. Formålet med dagens session.** Byd velkommen og fortæl om formålet med dagens session: at alle får dannet sig et tydeligere billede af, hvor man gerne vil hen. Hvordan ser den ønskede fremtid ud?
- 2. Billeder.** Forklar medlemmerne, at de nu skal udvælge et eller to billeder, der illustrerer eller symboliserer den fremtid de ønsker at bevæge sig i retning af. Hvordan ser den fremtid ud? Hvilken følelse får de i kroppen, når de forestiller sig den ønskede fremtid og at de er lykkes med, at ændre de ting de gerne vil ændre? Hvordan ser de på sig selv? Hvordan ser andre på dem? Fordel evt. billederne på gulvet i rummet så medlemmerne kan gå rundt i lokalet og se på de forskellige billeder.
- 3. Dele i gruppen.** Derefter deler medlemmerne deres forestilling om en bedre fremtid med gruppen. Gruppelederen beder medlemmerne dele deres tanker, følelser og andre ting, de bemærkede, da de tænkte på deres ønskede fremtid. Gruppelederen kobler medlemmerne sammen vha. fokus på fælles indhold, temaer, følelser. Undgå at gå til planlægning og lad blot billedet 'hænge' i deltageres tanker.
- 4. Afslutning.** Sessionen kan afsluttes på flere forskellige måder: gruppelederen kan lave en opsummering med fokus på ligheder, eller spørge om et af medlemmerne vil lave en opsummering af de vigtigste temaer i gruppens snak, eller spørge rundt i gruppen hvad der har været den største indsigt/læring i forhold til at arbejde med billedet af en bedre fremtid. Sessionen rundes af med, at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

At medlemmerne får dannet sig et motiverende og tydeligt billede af hvordan deres ønskede fremtid ser ud.

HJÆLPEMIDLER

Visual explorer eller postkort med billeder.



5. SESSION

At udforske og synliggøre gruppens ressourcer

Indhold

1. Formålet med dagens session. Byd velkommen og fortæl om formålet med dagens session: at alle får synliggjort ressourcer og kompetencer, der kan anvendes i deres forandringsarbejde. Forklar at alle mennesker rummer ressourcer og kompetencer og er i stand til at ændre ting i deres liv. Fortæl at livet er en stor forandringsproces, hvor ingen dage er magen til hinanden, og hvor vi hele tiden ændrer os. Alle har prøvet at ændre ting i deres liv og alle forandringer kræver ressourcer.

2. Ressourcer. Uddel evt. en liste over styrker og ressourcer og bed deltagerne om at afkrydse fem ord, de synes passer på dem og beskriver deres styrker. Alternativt kan gruppelederen uddele et sæt ressourcekort og bede deltagerne kigge kortene igennem og vælge fem kort, de synes passer på dem og beskriver deres styrker.

3. Dele i gruppen. Bed deltagerne rejse sig med deres kort og lad dem mingle med hinanden i ca. 10 minutter, hvor de fortæller om de kort, de har valgt, hvorfor de synes kortene passer på dem, og i hvilke sammenhænge de udviser eller har udvist den ressource, der står på kortet. Dernæst spørger gruppelederen medlemmerne, hvordan de oplevede denne proces og beder medlemmerne nævne de vigtigste ressourcer de konkret kan anvende i forbindelse med at ændre det, de gerne vil ændre. Gruppens ressourcer noteres på en flip, således at gruppens styrker tydeliggøres. Til sidst spørger gruppelederen gruppen, hvordan disse ressourcer kan bruges i forandringsarbejdet og de udfordringer medlemmerne står overfor.

4. Afslutning. Sessionen kan afsluttes på flere forskellige måder: gruppelederen kan lave en opsummering med fokus på ligheder, eller spørge om et af medlemmerne vil lave en opsummering af de vigtigste temaer i gruppens snak, eller spørge rundt i gruppen hvad der har været den største indsigt/læring i forhold til at arbejde med deres ressourcer. Sessionen rundes af med, at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

A) At opbygge deltagernes tro på egne evner.

B) At udforske og synliggøre medlemmernes ressourcer og kompetencer.

HJÆLPEMIDLER

Ressourcekort eller papir med liste over personlige styrker.



6. SESSION

Planlægning

Indhold

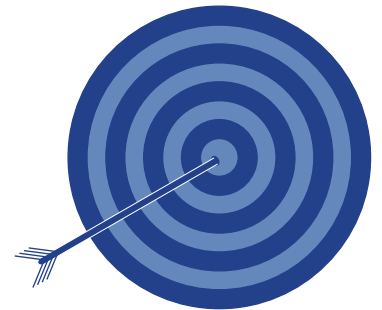
- 1. Formålet med dagens session.** Byd velkommen og fortæl om formålet med dagens session: at de, der er parat, får lavet en klar plan for forandring, som motiverer dem, og som de tror på kan lykkes.
- 2. Giv plads til alle og understreg autonomi:** Nævn også at det er helt i orden, hvis der er medlemmer i gruppen, der endnu ikke er klar til at lave den helt store forkromede plan, og at det også er i orden at vælge ikke at ændre noget eller blot vælge nogle små skridt. Alle har deres eget tempo.
- 3. Sidste møde:** Mind deltagerne om, at dette er det sidste møde, de har sammen med gruppen. Spørg hvordan de har det med at være her i dag. Anerkend dem for at have været med hele vejen.
- 4. Målsætningsskema.** Uddel arbejds papiret og giv deltagerne tid til at udarbejde en skitse over deres plan (ca. 15 min). Bed derefter medlemmerne om at dele deres planer med gruppen og bed dem fortælle lidt om deres tro på egne evner i forhold til planen og evt., hvordan de har det med at bede andre om hjælp. Gruppelederen bør sikre sig, at alle medlemmer får tid til at dele deres plan. Dernæst bruger gruppen lidt tid på at inspirere hinanden i forhold til nogle af elementerne i skemaet. Gruppelederen kan eksempelvis spørge: "Hvordan tænker I, at andre kan hjælpe i forbindelse med at ændre ...?", "Hvordan kan man bede andre om hjælp?", "Hvilke gode erfaringer har I med at ændre ... - hvad gjorde, at det lykkedes?", "Hvad gør man, hvis man oplever tilbagefald?" Etc.
- 5. Anerkend alle.** Sørg for ikke kun at anerkende de, der er klar til at lave en plan. Bekræft f.eks. de der endnu ikke er klar ved at sige: "Jeg kan se at du virkelig har tænkt meget over dette og venter til, du er klar. Det er fornuftigt."
- 6. Afslutning.** Denne sessions afslutning er samtidig forløbets afslutning, og derfor bør både sessionen afrundes og selve forløbet. Forløbet rundes af med at medlemmerne får mulighed for at anerkende hinanden og reflektere over, hvad der har været det vigtigste for dem i forløbet, og hvad de i særlig grad tager med sig af indtryk og læring. Forløbet rundes af med, at gruppelederen bekræfter og anerkender gruppens arbejde ved f.eks. at anerkende medlemmernes åbenhed, stædighed, ærlighed etc.

FORMÅL

At udvikle en konkret og forpligtende plan for forandring.

HJÆLPEMIDLER

Målsætningsskema.



6. SESSION

Planlægning – målsætningskema

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

Grundene til, at jeg gerne vil ændre disse ting, er:

De konkrete skridt, jeg planlægger at tage, er:

Den måde, andre 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:

Procesgreb gruppelederen kan bruge til at styre samtalen i gruppen

Spørge gruppen: Sæt diskussionen i gang med et åbent spørgsmål. Spørg derefter: 'Hvem ellers' eller 'Hvad ellers'. Brug kun 'Noget andet' og 'nogen andre', hvis du vil lukke diskussionen ned. Inviter andre med øjenkontakt. Kig gerne på gruppen når en anden taler. Dette inviterer andre ind i samtalen og signalerer, at dette er en gruppesamtale og ikke en til en samtale.

Par: Hvis den åbne diskussion ikke inddrager alle, kan det være en god ide at dele gruppen i to og to. Husk at understrege at begge skal dele tiden. Hvis emnet, de skal tale om, kan være for personligt efterfølgende at dele i gruppen, kan de nøjes med tale om processen: "Hvordan var det at dele dette med en anden?", "Hvordan tænker I om det nu?"

Runder: Dette er en effektiv måde at få alle til at deltage i samtalen – pas dog på med at emnet er for stort, og at det derfor tager for lang tid at komme rundt. Varier hvor du starter og slutter, da vi ofte husker de første og de sidste. Og tænk evt. på hvem der afslutter runden – dette må gerne være et medlem, der tænker positivt om emnet.

Koble medlemmerne sammen: Dette er en vigtig gruppelederstrategi, da gruppefølelsen har stor indflydelse på gruppens outcome. Gruppelederen kan koble medlemmerne sammen ved at understrege fælles bekymringer, temaer, følelser, indstillinger, ønsker, håb og drømme. Dette kan gøres vha. refleksioner og opsummeringer, hvor forbindelser og ligheder understreges. Gruppelederen kan også tænke over, hvilke ord der bruges: vi, I, os, gruppen, alle er ord, der opbygger samhørighed.



Den Motiverende Samtale i grupper

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

Inviter snarere end forvent: Selv om det er bedst at alle deltager i gruppens samtale, kan der være nogle, der er mere stille end andre. Inviter disse ind i samtalen, men pres dem ikke. Brug f.eks. runder eller bed det stille medlem kommentere på noget (og sig evt. samtidigt, at det er ok ikke at sige noget). Eller sig: "der er et par stykker, der ikke har sagt noget i dag, har I evt. lyst til at kommentere på dette?"

Hjælpemidler: kan være godt, men tænk over om det ekskluderer nogle (f.eks. hvis det er for teoretisk eller teksttungt). Man kan bede deltagerne læse noget, udfylde et skema, tegne noget, lave en liste etc.

Holde fokus: Den motiverende samtale handler om motivation til forandring. Fokus er rettet mod at medlemmerne bevæger sig mod implementering af forandring. Fokus er ikke rettet mod problemer, at deltagerne bliver mere assertive eller bedre til at udtrykke følelser. At holde fokus betyder ikke nødvendigvis, at man holder sig striks til emnet, men at man også er villig til at improvisere og gå med gruppens energi. Det der umiddelbart kan synes at være en digression, kan vise sig at være en udvidelse af et perspektiv. Digressioner kan styres tilbage på rette kurs på flere forskellige måder: ved direkte styring, man kan tilbyde at vende tilbage til emnet senere, man kan minde gruppen om vigtigheden at holde sig til et emne, introducere en ny proces (par, små grupper, runde, brainstorm etc.), få alle op at stå etc.