

# Motiverende samtaler

af  
cand. psych. Morten Hesse

## Indhold:

Motiverende samtaler - hvad er det?.....	1
Hvilke metoder anvender man?.....	3
At tale om samtalepartnerens oplevelser og følelser.....	3
At forøge modsætningen mellem selvbillede og adfærd. ....	4
At give feedback.....	5
At skabe tro på forandring.....	6
At diskutere behandling.....	6
Litteratur .....	7

## Motiverende samtaler - hvad er det?

Motiverende samtaler er en forskningsbaseret tilgang til skabelse af ønske om forandring. Man tager udgangspunkt i, at samtalen om forandring er et menneskes forsøg på at give et andet menneske muligheden for at vælge en forandring i sit liv. Motiverende samtaler adskiller sig ikke fra anden effektiv kommunikation mellem to mennesker. Når voksne taler med børn om deres leg, når chefer taler med medarbejdere om deres arbejdsopgaver, når trænere taler med sportsfolk om deres sport, så er det de samme metoder, der udvirker den ønskede forandring, som dem, der virker i motiverende samtaler.

Basalt set er der tale om en ægte respekt for den anden og dennes særlige situation og særlige oplevelse af sin egen situation. Hvis en chef taler med en medarbejder om en arbejdsopgave og tager udgangspunkt i, at medarbejderen skal gøre som chefen siger, og at chefen skal forklare medarbejderen, hvordan arbejdsopgaven skal udføres, så kan chefen få udvirket, at medarbejderen efterkommer ordren. Denne effekt vil være direkte på den ordre, chefen har udstedt. Hvis chefen har en virkelig interesse for medarbejderens arbejde og trivsel, og er parat til at gå ind i en reel dialog om arbejdsopgaven ud fra en ærlig udmelding om sin egen ledelsesrolle, så kan der ske nogle helt andre ting: Det kan være, at medarbejderen begynder at synes, at hans arbejde er lidt mere spændende, end han syntes før; det kan være at de sammen kommer frem til nye ideer til hvordan opgaverne kan løses endnu mere effektivt; det kan være at de finder frem til måder, der er særligt smarte for lige præcis den medarbejder i forhold til lige præcis de opgaver; og det kan være at medarbejderen bliver parat til at vende tilbage til chefen på et senere tidspunkt, for at diskutere andre arbejdsopgaver, eller prioriteringen af arbejdsopgaver, eller sin generelle trivsel på arbejdspladsen.

Hvis chefen ikke sætter dagsordenen, og bare lader medarbejderen snakke om det, der nu optager ham, så risikerer chefen, at de glemmer at tale om de opgaver, medarbejderen måske egentlig ikke løser helt smart eller er helt nok opmærksom på, og som var anledning til, at de tog initiativ til samtalen.

Nøjagtig de samme fælder kan opstå i en samtale om alkohol, stoffer og tobak. Og nøjagtig de samme muligheder eksisterer for, at samtalen kan blive målrettet, nyttig og behagelig for begge parter. Hvis samtalen mellem medarbejder og leder bliver ubehagelig, så har det en lang række omkostninger for medarbejderen, for arbejdet, og måske endda for hele organisationen.

Den motiverende tilgang tilbyder den, der tager initiativ til at tale om det svære emne, alkohol, nogle metoder til at gøre samtalen konstruktiv, målrettet og behagelig. Fordi det er det mest anstændige, og fordi det er det mest effektive.

Enhver samtale mellem to mennesker kan medføre, at den ene eller begge parter bagefter forandrer noget i sit liv. Men langt de fleste samtaler vi har med et andet menneske forandrer ingenting eller meget lidt. Heller ikke, selv om vores samtalepartner har haft til hensigt at vi skulle gøre noget anderledes. Motiverende samtaler ændrer kun lidt på dette. De fleste motiverende samtaler medfører ingen langsigtet og holdbar forandring. Men motiverende samtaler gør det lidt hyppigere en andre typer samtaler om alkohol, stoffer og tobak.

Så i lighed med den gode chef vil den professionelle samtalepartner sigte efter, at den han har talt med efter endt samtale har lyst til at gøre noget ved de problematikker, man har drøftet, føler sig kompetent til at gøre det, og kan forestille sig at komme tilbage, hvis nye problemer skulle opstå.

## Hvilke metoder anvender man?

Basalt set gør man fem ting, når man har en motiverende samtale: Man taler om sin samtalepartners oplevelser og følelser, man giver neutrale, men relevante tilbagemeldinger, man holder fokus på misforholdet mellem samtalepartnerens faktiske adfærd og idealer eller ønsker, man leder efter eksisterende relevante kompetencer, og man hjælper med at opstille relevante valgmuligheder.

Disse fem typer af kommunikation hjælper samtalepartneren til at besvare to spørgsmål:

1. Er det en god idé for mig at forandre mig og
2. Er det realistisk muligt for mig at forandre mig.

Kun når svaret på begge spørgsmål er et "ja", opstår muligheden for en forandring.

Fra eksemplet med arbejdsopgaven er det oplagt, at hvis man svarer ja til, at det er en opgave jeg skal løse som en del af mit arbejde, og jeg har kompetencerne og ressourcerne til at løse dem, så vil jeg også forsøge at løse opgaven.

Motiverende samtaler bruges i en lang række forskellige sammenhænge: Af sundhedsplejersker, praktiserende læger, studievejledere, læger på skadestuer, behandlere på alkoholambulatorier, behandlere på metadonklinikker, og sikkert en hel masse andet. I de forskellige sammenhænge vil rammerne for kommunikationen blive stillet forskelligt op. Indgangen er forskellig, rollerne er forskellige. Metoden har vist robuste resultater over hele linien, men der må naturligvis ske tilpasninger til de andre opgaver, man som samtalepartner har. Motiverende samtaler kan præsenteres som en "livsstilssamtale" eller noget lignende hos lægen, eller som en samtale, hvor tobak sættes på dagsordenen hos sundhedsplejersken eller jordemoderen.

Dernæst sættes rammen for samtalen op. Man forklarer, at samtalen skal hjælpe til at afklare, om forandring er nødvendig.

## At tale om samtalepartnerens oplevelser og følelser.

Den motiverende samtale tager udgangspunkt i samtalepartnerens egne oplevelser og følelser. Den har som forudsætning, at de særlige oplevelser, samtalepartneren har, kan adskille sig fra

hvad mange andre mennesker oplever. Man vil derfor, indenfor det område, som er fokus, reflektere og vise forståelse for, samtalepartnerens oplevelser.

En simpel måde at vise forståelse for en andens oplevelser er ved at gentage den andens oplevelse, gerne lidt omformuleret:

“Jeg synes ikke jeg har noget egentligt problem med alkohol - jeg er jo ikke som sådan alkoholiker”.

“Du synes ikke dit alkoholforbrug er så stort, at det berettiger til brug af ordet ‘alkoholiker’?”

“Jeg er lidt bekymret for, om det er på grund af alle de bajere, at jeg har svært ved at koncentrere mig.”

“Du tænker på, om der kunne være en sammenhæng mellem dit forbrug af øl og nogle oplevelser, du har af ikke at kunne koncentrere dig?”

Denne form for spejling, simpel spejling, medfører ikke i sig selv motivation for forandring. Den er blot en del af arbejdet, og medvirker til at skabe troen på, at den professionelle samtalepartner rent faktisk interesserer sig for, hvordan man selv ser tingene.

### **At forøge modsætningen mellem selvbillede og adfærd.**

Når man skal arbejde for at tydeliggøre behovet for ændring, så er det nødvendigt at skabe en modsætning mellem selvbillede og adfærd. Der er en række undersøgelser, der har vist, at jo flere roller man skal udfylde, der er i modsætning til at bruge alkohol og stoffer, des mindre sandsynlighed for, at man vil gøre det.

Inden for selvhjælpsgrupperne Anonyme Alkoholikere kalder man dette for at “gå over sine egne grænser”.

Man kan skabe motivation for forandring ved at forøge denne modsætning.

Samtalepartner: “Jeg ved godt, jeg forløb mig. Sådan er jeg ikke i virkeligheden”

Professionel: “Hvordan er du i virkeligheden”

S: “Jeg er en stille og rolig person”

P: “I virkeligheden er du en stille og rolig person, som normalt ikke hidser dig op over ret meget, men når du får noget at drikke, så kan det godt ske at du ender i slagsmål?”

Samtalepartner: “Jeg har ikke som sådan et alkoholproblem. Jeg kan jo godt styre det. Men jeg kan godt mærke, at jeg ind imellem er lidt mere træt om morgenen, når jeg har fået et par genstande.”

Professionel: “Okay, lad mig se om jeg er med: du synes godt du kan styre dit alkoholforbrug, og du synes ikke om betegnelsen et ‘alkoholproblem’ - det er jeg med på. Men det bekymrer dig, at du ind imellem er træt, og du tænker på, om det kan have noget at gøre med dit alkoholforbrug?”

Disse spejlinger fra den professionelle kaldes "dobbelte refleksioner". De viser samtalepartneren begge sider på en gang: selvbilledet og adfærden.

## **At give feedback.**

Ved den motiverende samtale anvendes en feedback om risiko ved den eksisterende adfærd. Det er afgørende vigtigt, at denne feedback er individuelt orienteret, det vil sige, at den tager udgangspunkt i den adfærd, som samtalepartneren faktisk udviser, og ikke de generelle risici, man kan løbe ved at bruge alkohol og andre rusmidler.

Man anlægger en tone af rådgivning, snarere en tone af advarsel. Den professionelle samtalepartner opsummerer de oplysninger, som samtalepartneren og andre har givet, peger på de risici, som følger med adfærden på det nuværende niveau, og, om muligt, med udgangspunkt i de værdier, som samtalepartneren har.

Man er opmærksom på, at nogle mennesker eksempelvis ikke tillægger sundhed stor betydning, mens andre ikke tillægger andres vurdering af deres alkohol- eller stofforbrug stor betydning. Man vil derfor prioritere at undersøge, hvilke områder, der kan have betydning for samtalepartneren, frem for, hvad den professionelle mener er relevant at diskutere.

Man kan informere neutralt om, at nogle af de problemer, alkoholen ser ud til at løse, normalt bliver værre ved et hyppigt alkoholforbrug, og kan være direkte resultat af alkoholforbruget, eksempelvis søvnproblemer, nervøsitet, træthed, koncentrationsbesvær og depression. Endvidere kan man informere om, at tolerans, snarere end at være et tegn på, at man tåler alkohol godt, er et tegn på, at de indre organer er ved at tage skade af alkoholen. Mange mennesker med et stort alkoholforbrug tager det fejlagtigt som et tegn på, at de tåler alkohol godt, når de ikke føler sig berusede, selv om de drikker mange genstande. Det samme gælder dog ikke alle stoffer der skaber afhængighed, idet nogle stoffer, blandt andet nikotin, opiater og cannabis, ikke i sig selv er giftige, men skader helbredet i kraft af måden de bliver indtaget på.

## **At gå med modstanden.**

Mange mennesker med problemer med alkohol eller stoffer oplever, modsat hvad mange tror, at de tit bliver udsat for kritik, der direkte eller indirekte handler om deres alkohol- og stofforbrug. De er vant til at have samtaler om dette emne, og de er altid parat til at gå i forsvarsposition, når emnet kommer op. Når man går i forsvarsposition, og argumenterer for status quo og mod forandring, så vil man automatisk overbevise sig selv om det umulige eller det unødvendige i forandring. Man kan igen tænke på eksemplet med medarbejderen, der sidder og forklarer sig over for den kritiske leder, og gør opmærksom på, hvor umulige betingelserne for at løse arbejdsopgaven er, hvor svær og krævende arbejdsopgaven er, og så videre.

Det er derfor vigtigt, at man ikke ryger ind i denne den sædvanlige diskussion med samtalepartneren. Hvis der opstår modstand mod forandring, så er det afgørende, at man

undgår argumentation, og i stedet interesserer sig for de grunde, samtalepartneren selv ser for at forandre sig.

Man kan gå med modstanden eksempelvis ved at skifte fokus (eksempelvis fra målsætninger for forandring til at tale om grunde til forandring; fra risiko ved det eksisterende alkoholforbrug til andre typer af omkostninger, som sociale, arbejdsmæssige eller eksempelvis søvnproblemer), ved at bruge aktiv lytning (“du bryder dig faktisk ikke om, at nogen borer i, hvad du foretager dig derhjemme”), eller ved at understrege personligt ansvar (“det er klart, at jeg hverken kan eller vil vælge for dig - det vigtigste er i den sidste ende, hvordan det bliver for dig”).

En vigtig metode til at forebygge modstand er at kontrollere, om de områder, som man spørger til rent faktisk bekymrer samtalepartneren. Hvis de områder, man bringer op til diskussion, ikke bekymrer samtalepartneren, så er det så meget desto vigtigere ikke at bore i det. Man vil heller ikke anvende aktiv lytning her (eksempelvis vil man ikke sige “det bekymrer dig ikke, at du kan miste din kone, fordi du tænker, at hun ikke skal blande sig i dit alkoholforbrug”).

## **At skabe tro på forandring.**

I det motiverende interview arbejder man hele tiden på at skabe tro på, at forandring, ud over at være ønskelig, også er mulig. I modsætning til mange traditionelle modeller inden for misbrugsbehandling ser man her positivt på fremkaldelse af samtalepartnerens kontrolstrategier i forhold til sit forbrug. Man vil undersøge disse metoder, og dermed skabe opmærksomhed på, at kontrol med forbruget har været mulig i fortiden, og dermed at det også kan være muligt for samtalepartneren at kontrollere sin adfærd i forhold til rusmidler i fremtiden.

De metoder, samtalepartneren har anvendt tidligere, kan både være direkte brugbare i fremtiden, og de kan tjene som eksempler på, at kontrol er mulig, og de kan tydeliggøre for samtalepartneren, at han eller hun på et tidligere tidspunkt har tænkt på, at en forandring af forbruget af rusmidler har været ønskelig.

## **At diskutere behandling.**

I en motiverende samtale vil man diskutere behandling, når og hvis samtalepartneren selv når frem til at konkludere, at forandring er ønskelig. Man vil her anvende de samme metoder, som man anvender i forhold til diskussionen af forholdet til rusmidler. Det vil sige, at man vil vise forståelse for samtalepartnerens tanker og følelser, forøge modsætningen mellem selvbillede og adfærd, give feedback og opsummere, og gå med modstanden.

Diskussion af behandling starter altså først, når det er blevet klart for den professionelle, at

samtalepartneren mener, at det vil være til stor gavn at foretage sig nogle forandringer i sit forhold til rusmidler. Konkluderer man eksempelvis, at behandling ikke forekommer samtalepartneren at være relevant, så vil man samtidig give en feedback som indeholder de grunde, der er til at man har samtalen, og de grunde, så små de end måtte være, som samtalepartneren ser til at lave forandring, og man vil så opfordre samtalepartneren til at vende tilbage, hvis der senere skulle opstå en situation, hvor forandring forekommer ønskelig.

Endelig vil man foretrække at kunne pege på flere muligheder. Hvis éns egen organisation kun kan pege på ét tilbud, kan man muligvis pege på andre tilbud, der ligger inden for borgerens muligheder.

## **Litteratur:**

Miller, W. B. og S. Rollnick: Motivational Interviewing. Preparing People to Change Addictive Behaviors. Guilford, 1991