

Ti strategier til at fremkalde forandringsudsagn

1. **Stil spørgsmål, der frembringer forandringsudsagn:** Stil åbne spørgsmål, der ligger op til at blive besvaret med forandringsudsagn. F.eks.: hvilke problemer har du bemærket i relation til dit forbrug af alkohol?
2. **Udforsk beslutningsbalancen:** Spørg først om de gode ting ved tingenes tilstand og dernæst om de knap så gode.
3. **Bed om en uddybning:** Når forandringsudsagn dukker op, spørg da ind til flere detaljer. På hvilken måde? Fortæl mig lidt mere om det...? Hvordan føles det? Forandringsudsagn er kun toppen af et isbjerg – der knytter sig altid flere forandringsudsagn til et enkelt forandringsudsagn.
4. **Bed om eksempler:** Når forandringsudsagn opstår, spørg da ind til konkrete eksempler. Hvornår skete dette sidst (at du blev forpustet af at bære dine børn, at du hostede og hakkede om morgenen)? Giv et eksempel på det. Hvad mere?
5. **Se tilbage i tid:** Spørg ind til et tidspunkt før bekymringen indtraf. Hvorledes var det bedre eller anderledes før?
6. **Se fremad:** Spørg hvad der kan ske, hvis tingene fortsætter, som de er nu (status quo). Prøv med mirakelspørgsmålet: Hvis du var 100% succesfuld med at indføre de forandringer, du gerne vil have, hvad ville så være anderledes? Beskriv det konkret. Hvordan ser du gerne dit liv ud om 5 år?
7. **Stil spørgsmål om det ekstreme:** Hvad er det *værste*, der kan ske, hvis du ikke gennemfører forandringen? Og hvad vil være det *bedste*?
8. **Benyt skalaspørgsmål:** Spørg: "På en skala fra 0 – 10, hvor 0 betyder "lige meget" og 10 "utroligt vigtigt", hvor vigtigt er det så for dig at (mål for forandring) ? Følg op: Og hvorfor siger du ____ og ikke ____ (lavere tal end personen sagde)? Hvad kan eventuelt rykke dig op på ____ (højere tal)? I stedet for "hvor vigtigt" (behov) kunne du også spørge, "hvor meget vil du" (ønske), eller "hvor sikker er du på, at du kan" (evne), eller "hvor engageret er du" (forpligtelse). Husk: det er forvirrende at spørge "hvor klar er du", da spørgsmålet blander konkurrerende elementer af ønske, evne, årsager og behov.
9. **Udforsk mål og værdier:** Spørg hvad vedkommendes styrende værdier er. Hvad ønsker han/hun af livet? Her kan det være givtigt at anvende et sæt værdikort. Hvis der er en "problematisk" adfærd, spørg da ind til hvordan denne adfærd passer med vedkommendes mål og værdier. Medvirker den til at realisere disse mål eller værdier? Kolliderer den med dem eller er den irrelevant?
10. **Mød folk, hvor de er:** Fokuser på ulempen ved ambivalensen (status quo). "Måske er _____ så vigtigt for dig, at du ikke vil opgive det uanset hvad."

Bonusspørgsmål: Undtagelsen: spørg hvornår problemet kunne have været indtruffet, men hvor det ikke indtraf. F.eks.: 'hvornår har du oplevet, at du havde lyst til at drikke sammen med vennerne, men hvor det lykkedes dig at lade være.' Eller: 'hvornår har du oplevet at du var stresset, men hvor det lykkedes dig ikke at drikke' Ved undtagelsen har vi muligvis prototypen på en løsning – vedkommende behøver således ikke opfinde noget nyt, men skal blot gøre mere af det som vedkommende allerede er lykkedes med. Resultatet af dette er, at personen ser sig selv som ressourcefuld og kompetent i forhold til at ændre sin adfærd.