



Motiverende samtale

Cand. Psych. Torsten Sonne
Psykologhuset Vesterport, Kbh.
mail@torstensonne.dk
Tlf.: 33242486

Program

- Ændring som proces – Stages of Change
- Motiverende samtale
- Samtaleteknikker

Litteratur og evidens

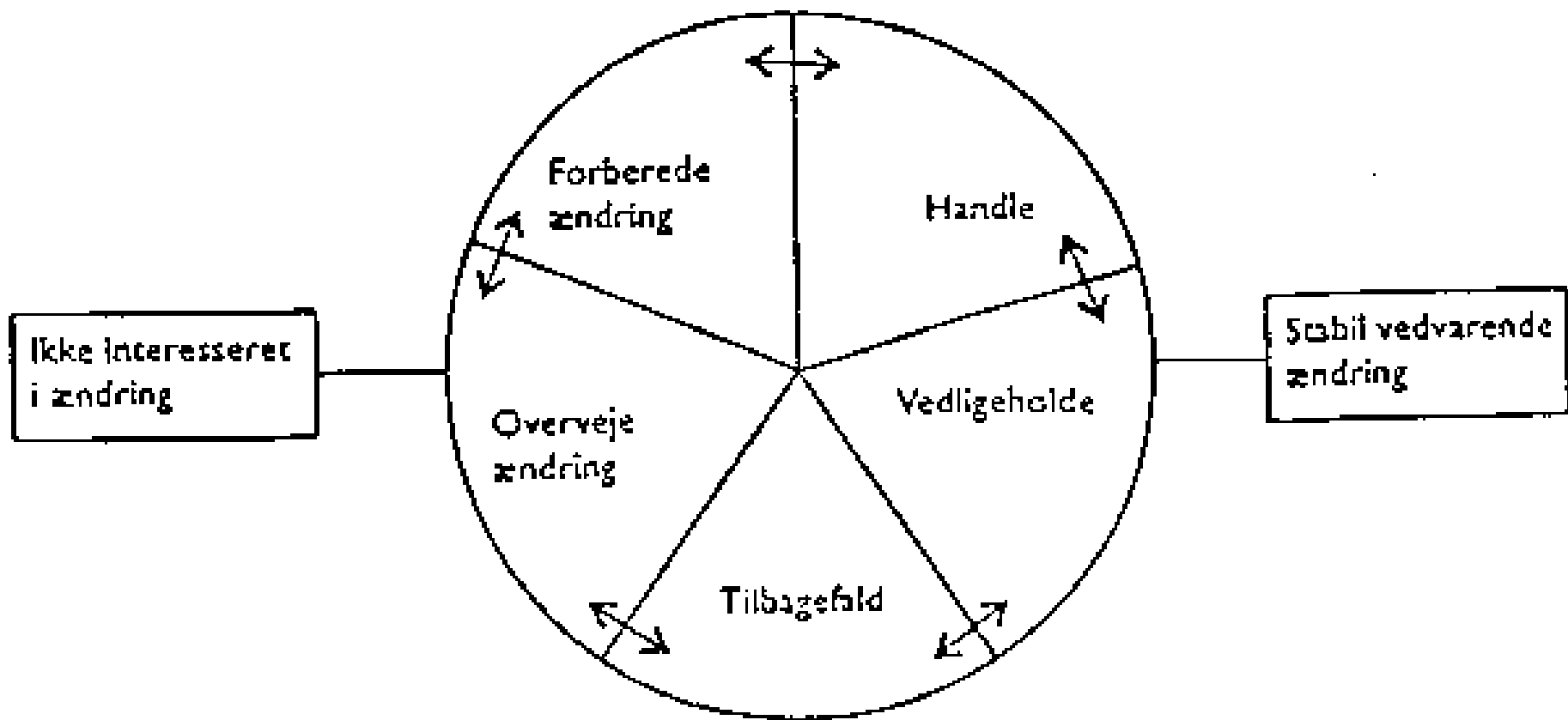
- Miller og Rollnick: "Motivations samtalen", 2005, samt "Motivationssamtalen i sundhedssektoren", 2009 – begge Hans Reitzels forlag
- Dalum og Sonne m.fl.: "At tale om forandring", Tobaksskaderådet 2002. www.sst.dk
- Motivational interviewing in intensive treatment of Type 2 diabetes...: "Sune Rubak PhD thesis, Århus Universitet 2005
- Motiverende samtale: "Månedsskrift for læger", januar 2006, Sune Rubak et. Al.
- www.motivationalinterviewing.org
- www.misbrugsnet.dk

Stages of Change

- Model lavet på baggrund af et større empirisk studie af Prochaska og DiClemente
- Så på mennesker, der med held havde ændret en central livsstil: Alkohol, rygning, kost eller fysisk aktivitet
- Kaldes ofte: Ændringsprocessen eller ændringscirklen
- Kan anvendes på en lang række andre problemtyper end KRAM, hvor ambivalens er et tema.

Bygger på følgende centrale antagelser

- Motivation er flydende og forstås bedst som en persons aktuelle tilstand eller stadium i forhold til forandringsparathed
- Motivation kan påvirkes af en lang række faktorer
- Bevægelsen mellem motivationsstadierne kan ske hurtigt
- Det er normalt at mennesker bevæger sig rundt i cirklen flere gange før de opnår en stabil forandring



Klient stadie

Rådgivers opgave

Førovervejelse

Skab de første overvejelser - opfattelse af risiko ved aktuel adfærd udfordres - muliggør en dialog om emnet.

Overvejelse

Vip balancen - udbyg årsager til ændring og konsekvens ved ikke at ændre - øg håbet - vær i dialog om emnet.

Beslutning

Handling

Vedligeholdelse

Tilbyd konkret støtte og hjælp

Tilbagefald

Støt til at recirkulere gennem stadierne uden demoralisering

Motivation

- Motivation er en tilstand af parathed eller ønske om forandring, som kan skifte fra et tidspunkt til et andet og fra situation til situation. Denne tilstand kan påvirkes.
- Motivation kan defineres som sandsynligheden for, at en person vil indgå i, fortsætte og gennemføre en specifik forandringsstrategi

Motiverende samtale:

- En klientcentreret, styrende metode til at fremme indre motivation for forandring ved at udforske og afklare ambivalens.
- Hensigten er at frigøre personen til at starte forandringsprocessen, som så kan foregå med lille eller ingen yderligere støtte.

En kommunikationsmetode

– ikke et sæt teknikker

Respekt for borgerens autonomi

- Der er noget i den menneskelige natur, der stritter imod pression og anvisninger fra andre. Ironisk nok er det netop anerkendelsen af den andens ret og frihed til at afvise forandring, der sommetider gør forandring mulig.

Motivation

Hænger sammen med:

**Hvor vigtig forandringen anses
for at være,**

**troen på egen evne til at kunne
gennemføre en forandring,**

**samt, en vurdering af om
tidspunktet er rigtigt.**

Motivation

Hænger sammen med:

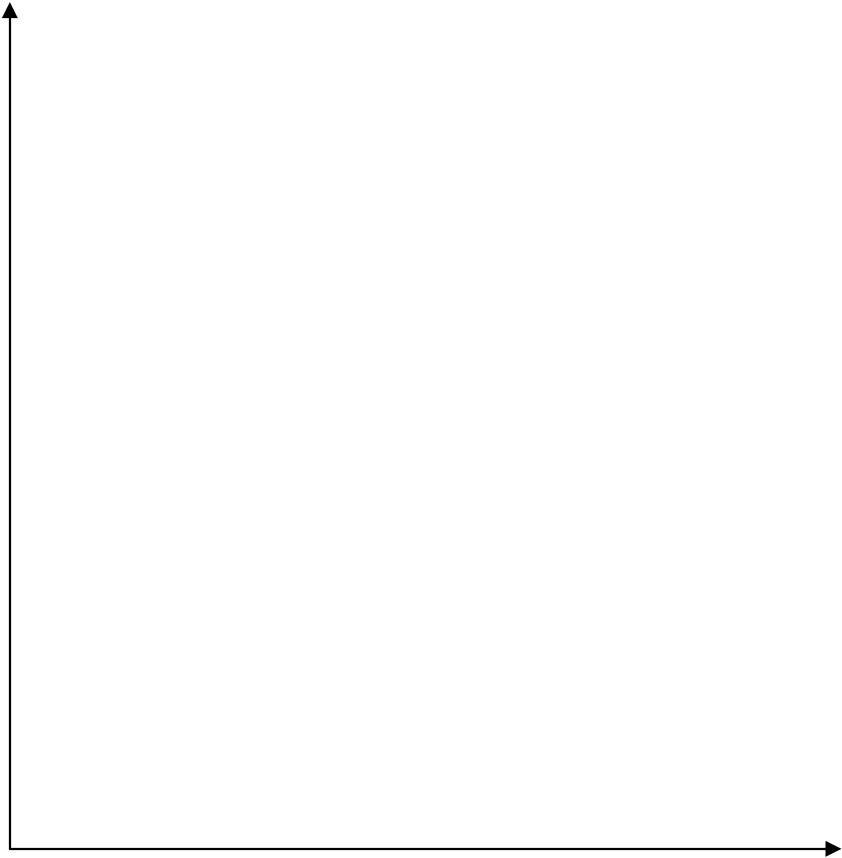
**Hvor vigtig forandringen anses
for at være,**

**troen på egen evne til at kunne
gennemføre en forandring,**

**samt, en vurdering af om
tidspunktet er rigtigt.**

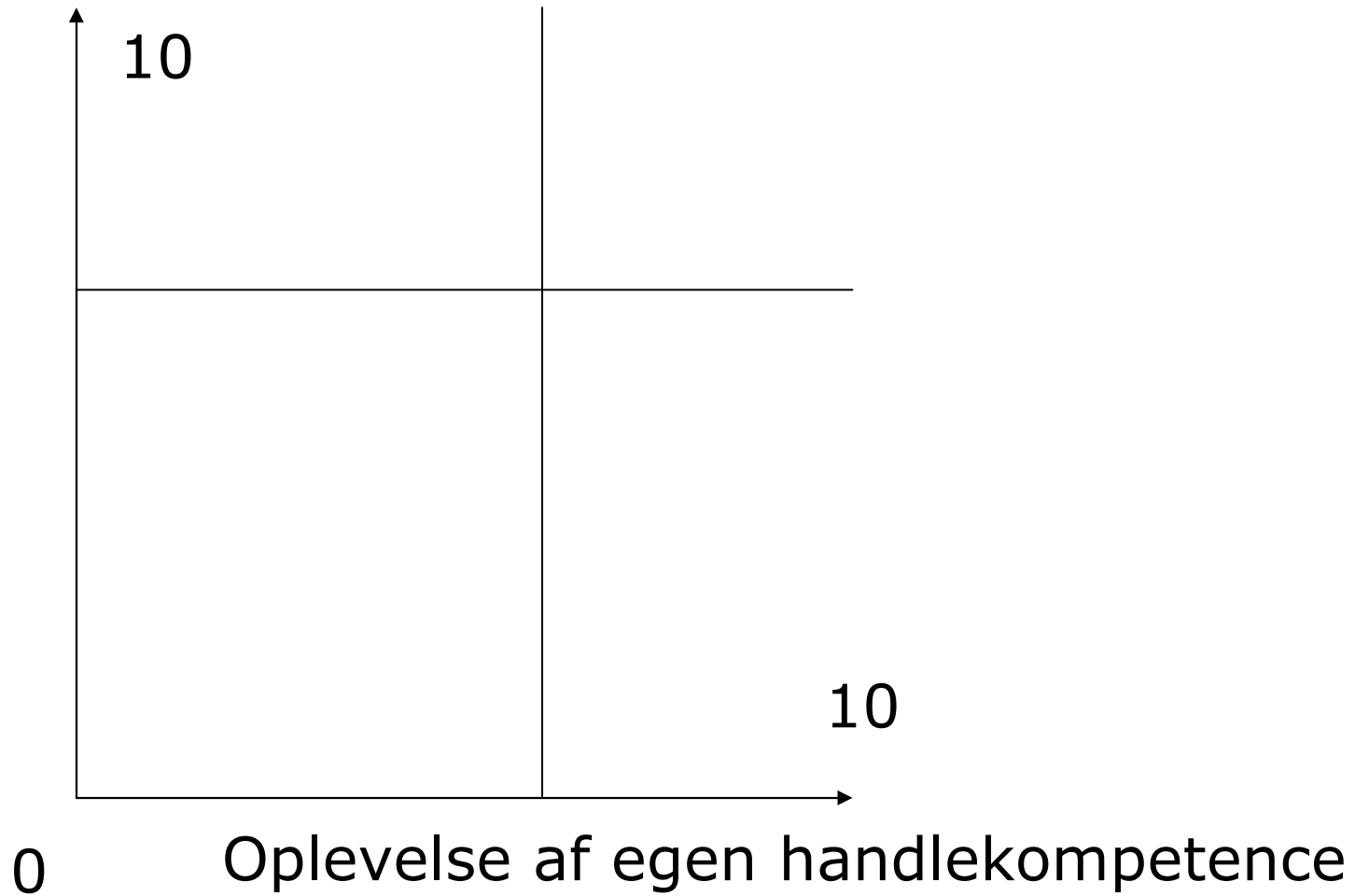
”Ready, willing and able”

Oplevelse
af
vigtighed
ved
ændring

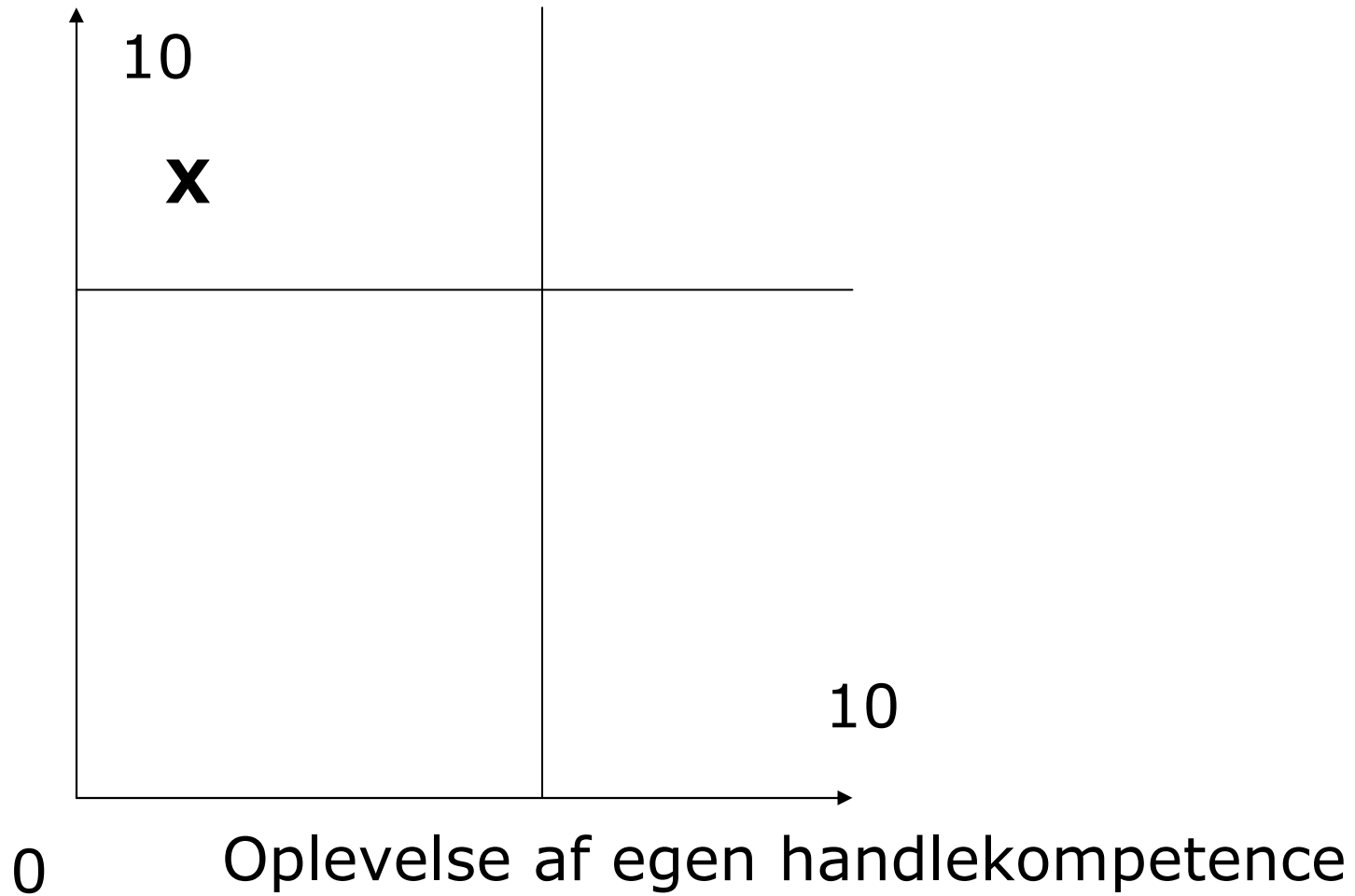


Oplevelse af egen handlekompetence

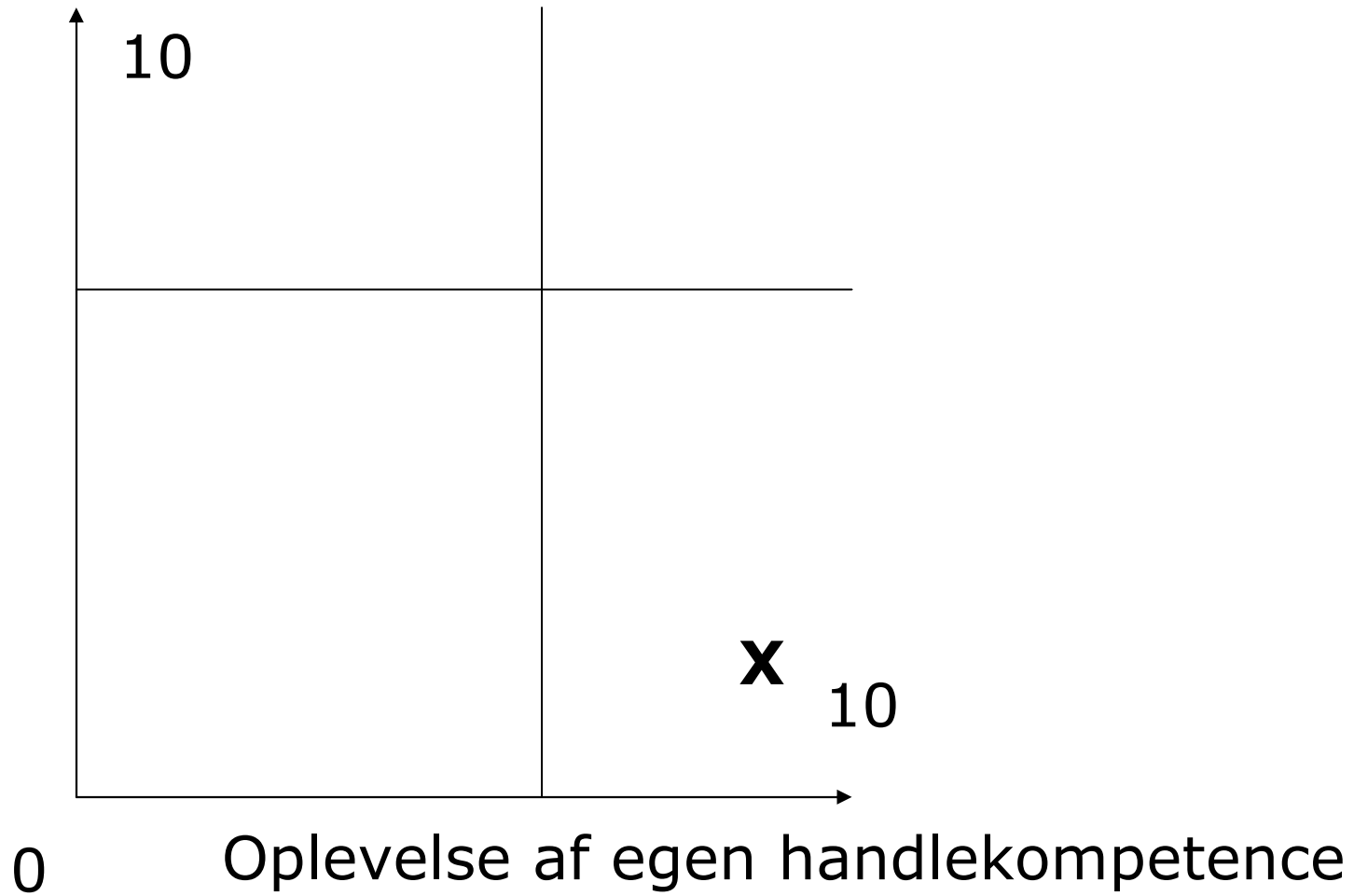
Oplevelse af vigtighed ved ændring



Oplevelse af vigtighed ved ændring



Oplevelse
af
vigtighed
ved
ændring



Styrk vigtighed og tro på forandring

- Personer, der har en høj vurdering af vigtighed, men ringe tro på forandring, har brug for forsikringer om at forandring kan lade sig gøre, (vikarierende håb), samt nogle specifikke ideer til, hvordan det kunne gribes an (copingstrategier, delmål, forebyggelse af tilbagefald)
- Personer med høj tro på egen evne til forandring, men lav vurdering af vigtighed, har brug for, at du tager fat på spørgsmålet om vigtighed. Tal om hvorfor forandring er en god ide, spørg om lov til at informere (bank på før du går ind), giv eksempler, ideer, billeder, metaforer, få kroppen i spil.

Fire generelle principper

- **Udtryk empati** – *Lyt til din patient*
- **Gør ambivalens tydelig** – *forstå din patients motivation*
- **Undgå argumentation og gå med modstand** – *Modstå ordnerrefleks*
- **Støt self-efficacy** – *Styrk patientens handlekraft*

Empati

- Evnen til at leve sig ind i andres tanker, følelser og oplevelser. Indebærer indlevelse og indføling.
- Vejlederen bør ikke have en styrende rolle og fremsætte løsninger, forslag eller analyser.
- Der kan være dramatiske forskelle mellem frafald og succes hos vejledere, der arbejder samme sted.

De kendetegn, der forudsiger et stort frafald kan være noget så u håndgribeligt som vejlederens tonefald.

Vejlederens personlighed

- **Højere drop-out, hvis du er:** Kold. Konfronterende. Bebrejdende. Mistænkeliggørende. Fjendtlig i tonen. Aggressiv. O.lign.
- **Mindre modstand, hvis du er:** Interesseret, Engageret. Varm. Støttende. O. lign.

Vejlederen føler sympati når klienten...

- gør som vi siger
- har verbaliseringsevne
- har frustrationstolerance
- er soigneret og pæn
- er intelligent (gerne moderat)

Vejlederen føler mindre sympati når klienten.....

- er aggressiv
- er uefterrettelig
- mangler verbalisering
- er letvakt og impulsiv
- er usoigneret og ikke pæn

Empati

1. princip: udtryk empati

- Udtryk løbende interesse ved små nik og hmm-lyde
- Brug aktiv og reflektiv lytning

2 princip: Ambivalens

- Man skal interessere sig for den andens egne bekymringer, værdier og motivation.
- Det er personens egne grunde til forandring – ikke vejlederens – der har størst chance for at udløse adfærdsændring

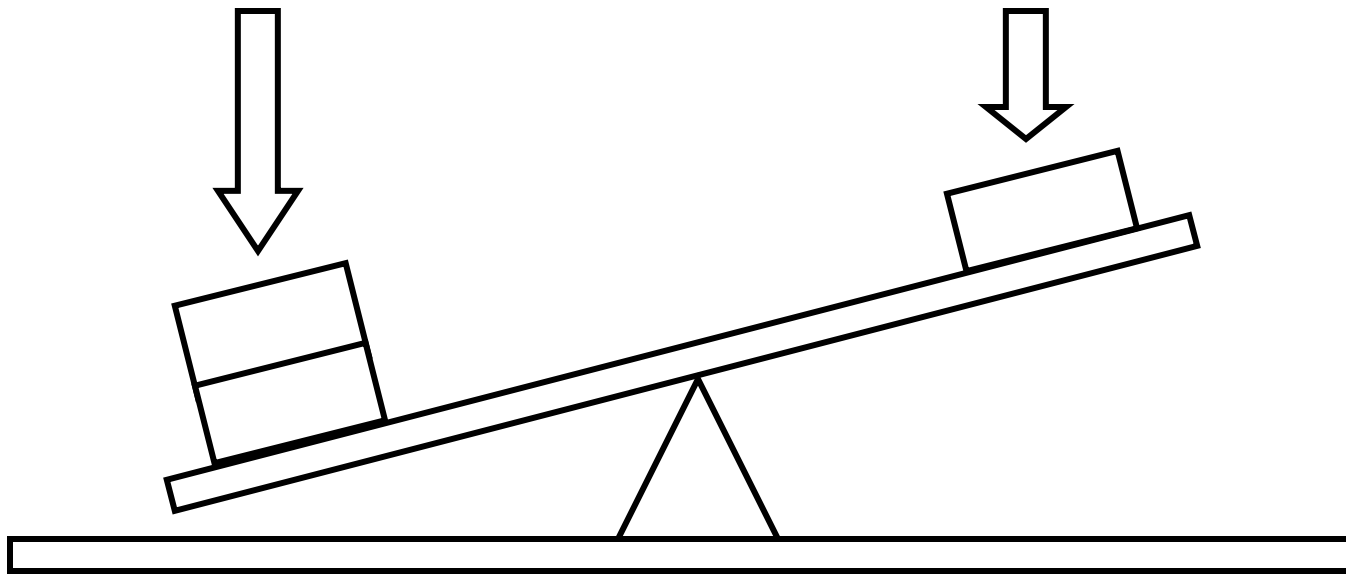
2 princip: Ambivalens: For og imod

Fordele ved aktuel situation

Ulemper ved ændring

Fordele ved ændring

Ulemper ved aktuel situation



Før overvejelse og overvejelse

Øvelse med beslutningsbalancen - skema

- Identificer en adfærd (bredt forstået) hos dig selv, som du synes du har for meget eller for lidt af - Sport, mad, arbejde, fritid, relationer, stresshåndtering mm
- Overvej hvilken fase i motivationscirklen du befinder dig i lige nu.
- Overvej hvad nogle vigtige værdier/livsmål er for dig – på kortere og længere sigt
- Overvej hvad du ser af fordele hhv. ulemper ved adfærden på nuværende tidspunkt, i forhold til dine mål.
- Overvej desuden hvilke faktorer, der evt. kunne øge din motivation for ændring.

3 princip: Få styr på "ordne-refleksen" og gå med modstanden

- Det er en naturlig menneskelig tilbøjelighed at afvise overtalelser – særligt når man er ambivalent
- Diskussioner er modproduktive
- Modstand er signal til at skifte strategi
- Nye perspektiver tilbydes men påtvinges ikke
- Patienten er en værdifuld ressource for at finde løsninger på problemer

Få styr på "ordne-refleksen"

- Hvis du fører samtalen på en måde der får personen til at forsvare status quo og argumentere mod forandring, kan du utilsigtet komme til at mindske snarere end at øge sandsynligheden for, at personen faktisk ændrer adfærd
- *Vi er tilbøjelige til at tro på det vi hører os selv sige!*

Få styr på "ordne-refleksen"

- Hvis du argumenterer for forandring, og den anden yder modstand og argumenterer imod, så har du påtaget dig den forkerte rolle. Du tager alle de gode replikker. Det er personen selv, der bør fremføre argumenterne for forandring. Motivationssamtalen handler om at fremkalde disse argumenter fra den anden selv og starter med at behandleren undertrykker sin "ordnerefleks"

Strategier for håndtering af modstand

Simpel refleksion/spejling

- Svar på modstand med ikke-modstand
- Anerkendelse af patientens opfattelse kan føre til videre udforskning – *"Det må være svært", "Det kan jeg godt forstå" osv.*

FX:

Patient: " Det er nu bedst, når man hælder det fra panden med i!"

Vejleder: "Du synes bedst om sovs med det fra panden" eller: "Du føler der mangler noget i din mad nu" eller "Du er en livsnyder, der kan lide god mad" eller "Det bekymrer dig om du kan ændre dine vaner"

Strategier for håndtering af modstand

Dobbelt-sidet refleksion/spejling

Anerkendelse af klientens udsagn og tilføjelse af udsagn fra den anden side af ambivalensen (forudsætter materiale fra klienten)

FX

Patient: *"Jeg arbejder ikke hårdere end de fleste. Jeg skal kunne løfte"*

Vejleder: *"På den ene side synes du ikke at du løfter mere end rimeligt er. På den anden side er du bekymret over, hvad det gør ved din ryg."*

Strategier for håndtering af modstand

Understreg personligt ansvar og kontrol

- Modstand er nogle gange en reaktion på klientens oplevelse af, at hans personlige frihed gøres for nær. " Der er ingen der skal fortælle mig, hvad jeg må og ikke må!!"
- Vejlederen kan støtte retten til - og opfattelsen af selvbestemmelse med udsagn som:
 - *"Det er op til dig selv, om oplysningerne kommer til at føre til en ændring"*
 - *Ingen kan leve dit liv for dig. Det er din beslutning.*

Strategier for håndtering af modstand

Skift af fokus

Ret opmærksomheden mod et andet emne, som ikke er blokeret, eller skift fra indhold til forhold.

FX

Patient: *"Jeg har ikke tid til at dyrke motion"*

Vejleder: *"Måske du kunne fortælle lidt mere om din hverdag", "Hvad lægger du i ordet motion" eller: "Prøver jeg at presse dig til noget du ikke vil?"*.

4 princip: Styrk self-efficacy

Definition:

"Menneskets bedømmelse af egen evne til at organisere og udføre handlinger, som kræves for opnåelse af bestemte præstationer"

(Bandura 1986)

Self-efficacy vurderes ud fra:

- Egne erfaringer/tidligere præstationer
- Andres erfaringer/adfærd
- Støtte – vejledning
- Støtte - netværk

Styrk self-efficacy – 3 faktorer væsentlige

Overkommelige skridt

Ejerskab på projektet

Kontakt

Styrk self-efficacy – vær handlingsorienteret

- Gør målet realistisk
- Tro på mulighed af forandring er en vigtig motivator (normaliser og vær vikarierende håb)
- Giv ansvaret tilbage
- Mulige erstatninger af fordele
- Måder til at overvinde forhindringer
- Søg ressourcer: *Hvad ville fungere for dig?*
- Mulige støtter i netværket
- Hvordan ville det være når målet er nået?
- Opfølgning – tilbud om hjælp og støtte

Diskrepans – kognitivt og følelsesmæssigt

- **Man arbejder med at udvikle klarhed i bevidstheden om, at der er en kløft imellem nuværende situation og der hvor man ønsker at være.**
- **Handlinger # holdninger/værdier**
- *Hvad betyder det ene valg og hvad betyde det andet?*
- *Hvor vil du gerne være hvis du tænker ti år frem?*

Forandringsudsagn/status quo

- **De af en persons egne udsagn, der taler for en forandring er forandringsudsagn.**
- **Udsagn der går mod forandring kaldes status quo udsagn.**
 - ***Jeg vil gerne i bedre form***
 - ***Jeg er ikke typen der føler naturlig glæde ved bevægelse***

Forandringsudsagn/status quo

Jo mere tid i samtalen der arbejdes med forandringsudsagnene jo mere sandsynligt er det, at klienten skaber reelle ændringer efterfølgende.

Forskning tyder på at en empatisk tilgang udløser flere forandringsudsagn, mens en konfronterende tilgang udløser flere status quo udsagn (modstand)

Forandringsudsagn/status quo

Vejlederadfærd, der giver færrest forandringsudsagn:

At give råd uden tilladelse

At konfrontere uempatisk

Forsøg på manipulation

Advarsler/trusler om konsekvenser.

Åbenhed og samarbejde skaber en atmosfære, hvor forandringsudsagn kommer frem – vejlederen spejler dem og hjælper med at folde dem yderligere ud.

Tre strategier

- **At spørge**
- **At lytte**
- **At informere**

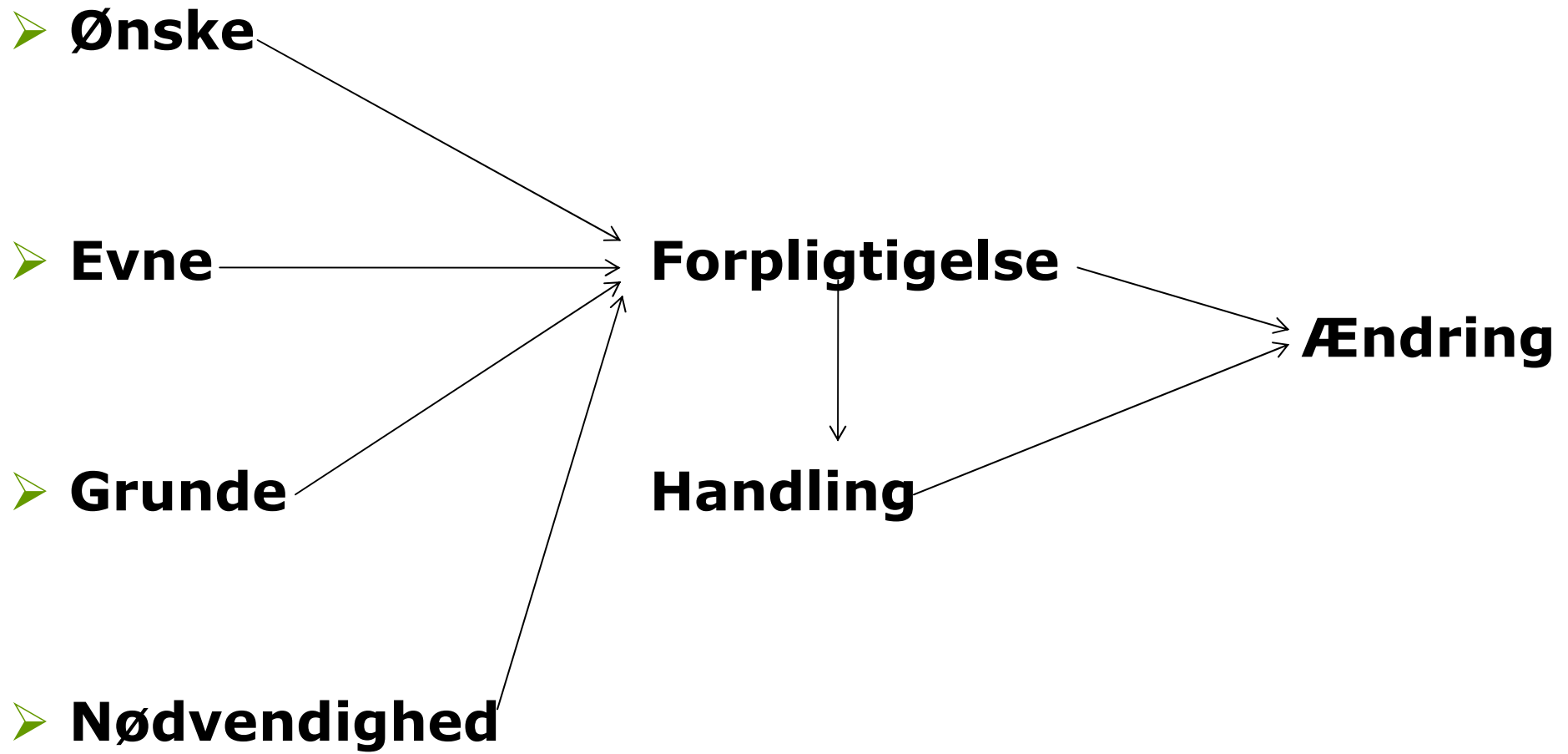
Lukkede og åbne spørgsmål

- **Lukkede spørgsmål er rettet mod specifik information som den spørgende anser for relevant**
 - *Har du passet din træning?*
- **Åbne spørgsmål opfordrer den anden til at fortælle, hvad der er vigtigst for ham eller hende.**
 - *Hvordan er det gået med træningen siden sidst?*

Brug åbne spørgsmål

- **Et åbent spørgsmål opmuntrer til at fortælle mere og er umulig at besvare med ja eller nej, mens et lukket spørgsmål er beregnet til at få bestemte fakta/oplysninger frem**
- **Særligt velegnet som åbne spørgsmål er:
- Hvad. -Hvordan. -Hvor. -Hvem. -
Hvornår**

Forandringsudsagn



Spørgsmål der søger at fremkalde forandringsudsagn

- **Ønske** – Hvad kunne du tænke dig, vil du gerne, håber du, ønsker du osv.
- **Evne** – Hvad er muligt, hvad kan eller kunne du gøre, hvad kan du overkomme osv.
- **Grunde** – Hvad håber du at opnå, hvilke fordele ser du, hvad håber du at blive fri for osv.
- **Nødvendighed** – Hvor vigtigt er det for dig, hvor nødvendigt tror du der er osv.

Spørgsmål der søger at fremkalde forandringsudsagn

- **Forpligtigelse** – Hvad tror du, du vil gøre? Hvad er du parat til at starte med? Hvor meget har du tænkt dig at træne? osv.
- **Handling** – Hvad gør du allerede nu for at holde dig i form? Hvornår har du gjort mest af det vi tale om sidst? Hvad gør du allerede der kunne bygges videre på?
- **OBS:** *Vær ikke for optaget af at kategorisere forandringsudsagnene korrekt*

Spørg til fordele og ulemper

- Spørg hvad der er godt ved tingenes aktuelle tilstand og også hvad der er knap så godt ved samme status quo.
- Brug beslutningsbalancen.
- Rund af ved kort at opsummere din opfattelse at den andens opgørelse over fordele og lempere ved adfærden, som han eller hun selv ser det.

Afgørende spørgsmål: Hvad er næste skridt?

- Her undersøges den andens grad af forpligtigelse med hensyn til forandring.
- *"Hvad tænker du så om alt det her nu?"*
- *"Hvad tænker du om træning nu?"*
- *"Hvad tror du, du vil gøre?"*
- *"Hvad kunne være det næste skridt for dig?"*
- *"Hvad har du evt. planer om at gøre?"*
- *"Hvad har du tænkt dig at gøre?"*
- Når intention om forandring er tilstede følges op med: Hvornår, hvad, og hvordan.

Brug af hypotetiske formuleringer

- Er mindre truende når den anden er tilbageholdende, giver større frihed til at forestille sig forandring.

Hvad skulle der til for, at du kunne beslutte dig for at....?

Hvis du ændrede, hvilke fordele kunne der så være.....?

Lytning

Indebærer at du forholder dig nysgerrigt og accepterende til den anden, mens du lytter
Lyt med feedback, refleksion, korte opsummeringer.

Refleksion: der fremsætter en hypotese om, hvad det næste i tankerækken kunne være.

KI: Sommetider tænker jeg, at jeg nok ryger for meget.

V: Du tænker, at du nok ryger for meget

KI: Ja, det gør jeg vel.

V.: Så der er en del af dig som er bekymret over rygningen

KL: Ja, men på den anden side ryger jeg ikke mere end de fleste jeg kender.

V: Og alligevel bekymrer det dig.

KL: Ja, nogen gange, især når jeg er forkølet som nu og også hoster.

V: Du tænker på om hosten hænger sammen med rygningen
Osv.....

At informere

Giv ikke så mange informationer, at de er overvældende

Giv enkel information

Pas på med jargon og tekniske udtryk

Kobl dig på den andens sprogbrug (med måde...)

Tjek at den anden har forstået hvad du siger

Hvad er vi blevet enige om i dag? Hvad af det jeg har sagt synes du er vigtigst? Kan jeg få dig til at fortælle hvad du har hørt? Skal vi skrive op hvad målet er til næste gang? Hvad tager du med dig af det jeg har sagt? Giver det mening? (kan være lukket spm.) Skal vi tjekke op på aftalerne til næste gang?

At informere

En relation, uanset hvor kortvarig den er, udgør det centrale grundlag for at informere.

Brug altid det at informere i kombination med at spørge og at lytte.

Bed som udgangspunkt om tilladelse

"Må jeg foreslå noget?", "Kunne du tænke dig at høre om noget af det andre har gjort?"

Eller, hvis du er bange for afvisning

"Der er noget jeg er nødt til at fortælle dig", "Du kan fortælle mig, hvad du synes om den her ide..."

Motivationssamtalens ånd

De tre kommunikationsredskaber kombineres som middel til at vejlede frem for at intimidere, at opmuntre frem for at bebrejde, at forhandle frem for at diktere.

Øvelse med beslutningsbalancen - vejledning

1. Undersøg fordel- og ulempebalancen. Spørg, lyt/reflekter og giv eventuelt information. Du kan også spørge procesorienteret: *Hvordan var det at udfylde arket, hvad er vigtigst du har skrevet osv.*

2. Kig på erstatning af fordele. Måder at overvinde forhindringer. Copingstrategier mm. Spørg, lyt og informer

3. Opsummer – Saml forandringsudsagn og barrierer, tilføj evt. egen vurdering

4. Stil et afgørende spørgsmål

Hvor er du nu i forhold til det vi har talt om? Hvad skal dit næste skridt være? etc.

Øvelse med beslutningsbalancen - rådgivning

Ide til overordnet struktur for motivationssamtale.

- 1 samtale: Hul på emnet, anamnese. Afstemning af mål/tema. Scala spørgsmål ifht. vigtighed, handlekompetence, Udlevering af beslutningsbalance
- 2 samtale; Arbejde med beslutningsbalance
- 3 samtale: Fortsat beslutningsbalance evt gentagelse af scala spm. Opsummering, samt afgørende spørgsmål - Handleplan

Motivation for vedligeholdelse

- Mening ifht
 - Mål; bedring, god samvittighed, bestemt form mm
 - Nuet; egenoplevelsen ved selve handlingen
 - Socialt; kontakt i forbindelse med motionen
 - Netværk; støtter i eget netværk
 - Vaner; hund, gå tur, trappe mm
 - Kropslig erfaring; mærke på kroppen at man kan noget man ikke troede, og så få lyst ud fra det.

Spejling contra spørgsmål

Borger: "Jeg elsker at bevæge mig i naturen"

Spejling: *Naturen er vigtig for dig.*

Spørgsmål: *Gælder det al slags vejr?*

Hvordan bevæger du dig i naturen?

Fortæl lidt mere om det

Information: *Man kan også lave mange alsidige ting i nature.*

SPEJLING ER MEGET AT FØLGE DEN ANDEN, AT SAMLE OP, UDEN AT VILLE PÅVIRKE/ÆNDRE

Anerkendende spørgeteknik

KI: "Jeg kommer kun ud af døren hver anden gang jeg har bestemt mig til det."

Problemsøgende: *Hvad skyldes det?*

Ressourcesøgende: *Hvad er det som får dig ud af døren de to gange det lykkes?*