

# Motiverende intervju: Hva er det og hvordan gjøre det?

## Innholdsfortegnelse

Innholdsfortegnelse .....	2
Motiverende intervju. ....	3
Hva er MI? .....	3
Veiledende prinsipper. ....	3
Endring og motstand. ....	5
Kategorier på motstand .....	6
Hjelperens rolle i motstanden.....	6
Å bygge motivasjon for endring.....	7
Feller man bør prøve å unngå.....	8
Viktige ting i forhold til det første møtet. ....	9
Hvordan reagere på endringsytringer? .....	10
Hvordan reagere på motstand? .....	10
Reflektive responser /reflektert lytting .....	11
Responser bakenfor refleksjonen. ....	12
Å forsterke tiltroen til endring hos klienten. ....	13
Og hvordan skape tiltro hos klienten?.....	13
Å forsterke engasjement for en fortsatt endring.....	14
Innledning av endringsfasen.....	15
Fra tanke til handling.....	15

### **Motiverende intervju.**

#### ***Hva er MI?***

1. Et viktig aspekt innenfor det motiverende intervju er den holdningen av *samarbeid* som omgir samtalen. Samtalene innebærer et samarbeid som vektlegger klientens perspektiv og ekspertise. Hjelperen prøver å skaffe til veie en atmosfære som kan bidra til endring fremfor å prøve å tvinge dette frem. Man prøver å utforske fremfor formane, og støtte fremfor å overtale eller å argumentere.
2. I sammenheng med den samarbeidende natur er også det motiverende intervju opptatt av en sokratisk holdning til klienten. Ressursene og motivasjonen for endring er antatt å være *inneboende* i klienten. Indre motivasjon for endring er forsterket ved å relatere dette til klientens egne persepsjoner, mål og verdier. Hjelperen er derfor ikke en som doserer eller tar en ekspertrolle, men er opptatt av å være en likeverdig partner, som sammen med pasienten prøver å samarbeide omkring prosesser relatert til endring.
3. Et siste aspekt som også er viktig ved det motiverende intervju er at ansvaret for endring er hos klienten. Det er ingen tvang til å følge de råd som hjelperen gir. Det er opp til klienten selv å velge om man vil følge rådene eller ikke. Dette betyr at hjelperen respekterer klientens autonomi og ikke påtvinger klienten noe, på grunn av at endring skal skje fra en indre motivasjon, og ikke noe som påtvinges utenfra. Hjelperen bekrefter derfor klientens rett og kapasitet for selv å velge sin vei og prøver å gjøre dette lettere ved å informere omkring de valg som klienten har i å finne denne veien.

#### ***Veiledende prinsipper.***

For å hjelpe deg bedre på veien for å forklare hva motiverende intervju er det viktig å se på fire veiledende prinsipper som er underliggende i det motiverende intervju. Dette er et videre steg fra de mer filosofiske ideer beskrevet ovenfor, og gir også litt mer kjøtt på beina relatert til den teknikk og praksis som omgir det motiverende intervju. Disse veiledende prinsipper er som følger:

1. *Utrykk empati*: En klientsentrert holdning eller en empatisk stil er en av de mest viktigste karakteristika ved det motiverende intervju. Holdningen som er relatert til

## Hva er MI?

dette prinsippet omkring empati kan også presiseres med det begrepet som vi kaller ”akseptering”. Gjennom at hjelperen prøver å ha en reflektert lytting til klienten, prøver man også å forstå klientens følelser og perspektiv uten å dømme, kritisere eller skyldiggjøre. Husk at aksept i dette tilfellet ikke betyr det samme å være enig eller samtykke med klienten i alt. Ambivalens relatert til endring blir akseptert av hjelperen som en normalprosess relatert til det å være menneske, og blir ikke sett på som patologi eller som et primitivt forsvar. At man er uvillig til å forandre problematisk atferd er forståelig og forventet i de motiverende intervju. Hvis ikke dette var tilfellet hadde klienten jo forandret seg før han kom til samtale med deg Klienten blir derfor ikke sett på som patologisk eller moralsk svak, relatert til det at man ikke klarer å endre sin problematferd. Istedenfor prøver man å forstå klientens situasjon som en person som har ”satt seg fast” i et mønster som er uheldig for ham eller henne. Dette kan jo skje alle mennesker, at vi blir kjørende rundt i ring, og ikke klarer å se veien ut. For å summere opp det første prinsippet relatert til det å uttrykke empati, kan vi si at man antar at akseptering av klienten letter endringsprosessen, at dyktighet i ens reflekterende lytting er viktig, og at ambivalens hos mennesker som er i en endringsprosess er normalt.

2. Utvikle diskrepans (uoverensstemmelse): Hvis det skulle være uklart, så er ikke selve målet med det motiverende intervju at mennesker skal akseptere seg selv som de er og forbli på samme måte. Motiverende intervju er bevisst dirigerende. Det er rettet mot å oppløse ambivalensen slik at dette kan føre til at endring finner sted. Derfor er det andre veiledende prinsipp ved det motiverende intervju at man prøver å skape og forsterke, et avvik mellom klientens nåværende atferd og klientens mer vidtfavnende mål og verdier. Mange mennesker som søker hjelp har allerede oppdaget et viktig avvik mellom hva som faktisk finner sted, og hva de vil skal skje. Men på samme tid er de ambivalente, og er på en måte fanget i denne dobbeltsidigheten. Et mål med det motiverende intervju blir derfor å arbeide med denne uoverensstemmelsen, å prøve å bruke den, øke den og forsterke den slik at klienten kommer seg ut av den fastfrysede situasjonen man befinner seg i. For å summere opp dette andre prinsippet kan man si at det er klienten fremfor hjelperen som skal tilkjenne argumentene for endring, og at endring blir motivert av en merkbar uoverensstemmelse mellom den nåværende atferd og viktige personlige mål og verdier hos klienten.
3. ”Rull med” motstanden: Man forstår jo at den minst ønskelige situasjonen en hjelper og klient kan havne i er en skyttergravskrig, hvor hjelperen maner til endring mens

## Hva er MI?

klienten kommer med mange grunner til hvorfor det ikke lar seg gjøre. Så hvis ikke du som helper skal argumentere for en endring, hva skal du da gjøre? Du skal ikke provosere frem motstanden, men heller flyte med den. Ambivalens og motstrebenhet mot endring er et naturlig fenomen, og skal derfor respekteres. Vil klienten forandre seg så skal denne motivasjonen komme innenfra. Hjelperen skal derfor ikke tvinge på klienten nye mål og verdier, men invitere ham med til å utforske ny informasjon som forhåpentlig kan gi klienten nye perspektiver på ting. I motiverende intervju er det også vanlig at hjelperen "sender" tilbake et spørsmål fra klienten for å høre hans mening om problemet. Det er ikke hjelperens jobb å fremskaffe alle svarene og komme frem med alle løsningene. Ved å flyte med motstanden inviterer man faktisk klienten med inn i problemløsningen, slik at man forstår at man er part i sin egen endring og har ansvar for dette. Dette betyr at hvis man begynner å merke mye motstandsattferd hos klienten, er det på tide å skifte perspektiv slik at motstanden opphører. For å summere opp det tredje prinsippet kan vi si at man skal unngå å argumentere for endring, ikke kommentere motstand, at nye perspektiver blir presentert men ikke påtvunget, og at klienten er primært ansvarlig for å finne svar og løsninger. Motstand er et signal for hjelperen til å skifte til spor.

4. Støtt klientens tro på seg selv: Et fjerde, og det siste prinsippet i det motiverende intervju involverer klientens tro på seg selv, men er ikke direkte relatert til begrepet selvtillit. Det referer mer til en persons antagelser omkring hvorvidt man tror man klarer å utføre og lykkes med en bestemt oppgave. Dette blir et kjerneområde når det gjelder motivasjon for endring og har vist seg å være en ganske god prediktor for hvordan det vil gå til slutt. Det er derfor viktig at hjelperen prøver å forøke klientens sikkerhet i han eller hennes dyktighet til å håndtere hindringer, troen på at man kan lykkes i sitt forsøk på endring. Dette betyr at hvis ikke du har tro på klients endring, vil heller ikke klienten tro på dette.

## Endring og motstand.

Et godt motiverende intervju med en dans hvor begge parter samarbeider. Selvfølgelig kan man trå feil og noen ganger komme ut av rytmen, men det viktigste er at begge parter beveger seg samme vei, og ikke i ulike retninger. En samtale med endring i fokus derfor kan arte seg enten som en dans eller en brytekamp. Det kan være fristende å legge skylden på klienten når ting ikke går glatt, men man glemmer at i et samspill er det også relasjonelle faktorer som

## Hva er MI?

spiller inn. Det kan være mange årsaker til at ting ikke går glatt, foruten at begge parter har et ulikt mål for samtalen. Noen ganger er ikke klienten rede til å ta opp vanskelige temaer og har vanskeligheter med å forandre seg. Andre ganger er kanskje hjelperen ivrig etter å handle, mens klienten ennå ikke er moden for å endre seg. Dette betyr at hjelperen ikke skal kommunisere eller forlange noe, som ligger over det som klienten føler at han eller hun er rede for. Det er hjelperens ansvar å oppdage denne uenigheten, forstå hvor den kommer fra og også prøve å oppløse dette.

### ***Kategorier på motstand***

Man kan si at det finnes kategorier for motstand. Disse kategorier har vist seg å predikere en mangel på fremtidig endring i atferd. Det er viktig å legge merke til når slike ytringer eller atferd kommer inn da dette er et signal til hjelperen at det er på tide å skifte et perspektiv på det man holder på med.

1. Motsigelser. Det vil si at klienten slår tvil om hjelperens presisjon, ekspertise og integritet.
2. Avbryter. Det vil si at klienten bryter inn og avbryter hjelperen på en defensiv måte.
3. Benekter. Det vil si at klienten uttrykker en uvillighet til å gjenkjenne problemer, samarbeide, akseptere ansvar og motta råd.
4. Ignorering. Det vil si at klienten viser utrykk av å ignorere eller ikke følger med når hjelperen sier noe.

### ***Hjelperens rolle i motstanden.***

Det er viktig å legge merke til at motiverende intervju har et relasjonelt perspektiv som betyr at begge parter spiller en viktig rolle i klientens motstand. Det betyr at hjelperen faktisk kan påvirke og forøke klientens motstand. Det er viktig å forstå at innen det motiverende intervju har vi å gjøre med likverdige parter, slik at hjelperen unngår en bedrevitende holdning som kommuniserer ”Jeg vet best, lytt til meg”. En slik holdning er ikke bra for at endring skal finne sted. Det er viktig at hjelperen legger merke til når slik atferd kommer inn, og man ser her grunnen til at veiledning er viktig for å beherske motiverende intervju. Det man skal prøve å unngå er:

1. Argumentere for forandring da man dette vil føre til at klienten uttrykker det motsatte

## Hva er MI?

2. Kle seg inn i ekspertrollen, da en slik kommunikasjon vil føre til at klienten tror at hjelperen har alle svarene og på denne måten blir ikke partene likverdige. Dette har betydning for klients personlige ansvar for endring.
3. Kritiserer, vekker til live skam og skyld som fører til at alliansen blir svekket og at klienten ikke vil endre seg.
4. Stempler klienten med en diagnose eller en merkelapp som forklarer persons atferd ut ifra dette. Dette gjør at fokuset skifter fra noe som klienten har, fremfor å ansvarliggjøre klientens personlige bidrag for endring.
5. Har for lite tid med det resultat at hjelperen ligger et hestehode foran klienten. Klienten er ikke rede til å handle da han ikke er motivert for dette ennå (selv om hjelperen er det).
6. Krever fortrinn over klienten, ved at man mener at ens egne mål for klienten er mer viktige enn de perspektiver og mål klienten har.

Det er viktig å legge merke til at en slik atferd oppstår da en slik holdning og atferd fra hjelperens side kan føre til en status quo. Slike responser som nevnt ovenfor har en motsatt virkning, og fjerner klientens indre motivasjon for endring.

## **Å bygge motivasjon for endring.**

Man kan på en måte si at motiverende intervju finner sted i to faser med overlappende mål i disse to faser. Første fase involverer det å bygge reell indre motivasjon for endring, mens den andre fasen handler om øke de forpliktelse som klienten gjør i henhold til endring og det å utvikle en plan for å oppnå dette. Det er veldig nyttig i forhold til det å forstå en persons ambivalens å vite litt om klientens persepsjoner i forhold til viktighet og tiltro til endring. Begge disse variabler trengs å diskuteres, fordi begge er viktige byggesteiner i den indre motivasjonen. Ut i fra de to overnevnte dimensjoner (høy og lav) kan man tenke seg fire profiler i forhold til de klienter vi møter. Disse profiler er:

1. Lav viktighet, lav tiltro: Disse mennesker ser ikke på endring som viktig og tror heller ikke at de kan lykkes i å endre seg hvis de prøvde.
2. Lav viktighet, høy tiltro: Disse mennesker er sikker på at de kan endre seg hvis de trodde at dette var viktig, men er ikke overbevist om at de vil endre seg.

## Hva er MI?

3. Høy viktighet, lav tiltro: Her er ikke problemet at de ikke vil endre seg, for disse mennesker vil det gjerne. Problemet her ligger i at de har liten tiltro til at det vil lykkes hvis de prøver.
4. Høy viktighet, høy tiltro: Disse mennesker er opptatt av å bedre seg, og har også veldig stor tiltro til at de klarer det. Gruppe 1 og 2 (og delvis 3) er viktige å jobbe opp i mot i fase 1. Men hvordan skal man gjøre det og hvilke feller skal man ikke gå i?

### **Feller man bør prøve å unngå.**

Det finnes noen feller som man bør prøve å unngå for å gjøre et godt arbeid i forhold til å bygge en indre motivasjon hos klienten, og samtidig unngå å aktivere motstand.

1. Unngå ja og nei spørsmål: Det er viktig at klientene reflekterer over sitt eget liv og egne handlinger og er aktiv i forhold til dette. Hjelperen bør unngå å stille spørsmål som klienten kun kan svare ja og nei på, da dette medfører at man kan trekke seg tilbake og innta en passiv rolle i forhold til samtalen. På denne måten fremstår også hjelperen som en ekspert, og dette vil også ødelegge det likeverdige forholdet som motiverende intervju er opptatt av å bygge opp. Det viktigste man kan gjøre i forhold til å unngå denne fellen, er at man lærer seg å stille åpne spørsmål hvor klienten må reflektere over sitt forhold til problemet, og på denne måten bli mer aktiv i forhold til sitt problem.
2. Unngå å ”ta side”: Med dette mener vi at hjelperen ofte har ambisjoner (ofte subtile) på klientens vegne som gjør at man velger å fortelle klienten at han har et problem, at man må endre seg og også fortelle hvordan dette skal gjøres. Vi har jo tidligere beskrevet viktigheten av ikke å forvare en posisjon i forhold til klienten, da klientens ambivalens vil føre til at han går til den andre siden. Hvis man sier til en klient at han eller hun har et alvorlig rusproblem og er en alkoholiker eller stoffmisbruker, vil klienten automatisk fortelle hjelperen at ”problemet er ikke så ille”, og at ”jeg trenger vel ikke å endre meg så mye”. En slik holdning, (selv om den er velment), vil sjelden føre til en indre motivasjon. Klienten er selv den som skal utforske sin ambivalens. Det er derfor viktig at hjelperen lar klienten selv få komme til orde i forhold til hva som klienten selv mener er sitt problem, slik at hjelperen ikke setter for tidlig fokus.



## Hva er MI?

Det er klienten som må få bestemme hva det skal snakkes om, men det betyr ikke at hjelperen selv kan ha en egen agenda for samtalens fokus.

3. Unngå ekspertfellen: Denne ligner den første fellen vi beskrev tidligere. Det er lett for at en helper ofte kan komme i den posisjonen at han fremstår som den personen som ser ut til å ha alle svarene, og vet hvordan klienten skal løse sine problemer. Det er fint å være entusiastisk på klientens vegne, men det er ikke lurt å fremstå som eksperten. Dette gjør at klienten kan velge å gå inn i et passivt forhold til endringsprosessen, som gjør at prosessen har en større sjanse for å mislykkes.
4. Unngå stempling eller merkelapper: Motiverende intervju er ikke opptatt av hva klienten er, men hvordan klienten beveger seg i forhold til noe. Det er viktig at man prøver å unngå å komme med diagnostiske merkelapper, da dette gjør at klientens atferd får en patologisk forklaring, som gjør at ansvaret for endring blir lagt utenfor klienten. Det også vanskelig for klienter å høre at de er alkoholikere eller stoffmisbrukere, som gjør at de vil protestere sterkt over dette. Dette fører til at de blir presset ut i en side av sine holdninger, og gjør at ambivalensen i forhold til endring overfor et problem ikke blir utforsket.

### ***Viktige ting i forhold til det første møtet.***

Hva skal man fokusere på hvis man ønsker og lykkes så godt som mulig i forhold til det første møtet med klienten. Kanskje kan disse momenter være til hjelp:

1. Still åpne spørsmål: La klienten få reflektere. Måten å sette i gang slike reflekterende prosesser er at man stiller åpne spørsmål, fremfor lukkede sådanne.
2. Reflektert lytting: Dette er veldig vanskelig å definere, men er av veldig stor betydning i forhold til det motiverende intervju. Dette betyr at du har en empatisk lytting i forhold til det klienten forteller deg, og reflekterer dette tilbake til klienten, som skjønner at du har lyttet til det han eller hun har sagt. Denne tilbakemeldingen i forhold til den reflekterte lyttingen vil vi komme tilbake til senere.
3. Bekreftelse: Det at man klarer å bekrefte og støtte klienten gjennom en endringsprosess er viktig i forhold til det å bygge en allianse og forsikre en åpen utforskning av et problem.
4. Oppsummeringer: Det er viktig at man oppsummerer det man har snakket om. Det er forskjellige måter man gjør dette på, slik at man fortsatt beholder en åpen utforskning. Oppsamlende oppsummeringer er opptatt av å ta frem de temaer som kommer frem i

## Hva er MI?

klintens utforskning av seg selv. Forbundete oppsummeringer knytter sammen hva personen har sagt i forhold til temaer man har snakket om tidligere. Den siste former for oppsummeringer er overgangsoppsummeringer som oppsummerer et tema, og annonserer et skift fra et tema til et annet.

## Hvordan reagere på endringsytringer?

Det motsatte av motstand kan vi kalle endringsytringer. Det er viktig å legge merke til når klienten går fra å snakke om motstand til at man begynner å snakke om endring. Det er vanlig å dele endringsytringer i fire kategorier. Disse er; ulemper med status quo hos klienten, fordeler med endring, optimisme for endring og intensjon mot endring. Disse fire kategorier kan betraktes som en bevegelse mot endring, mens motstand er en bevegelse bort fra endring. Vi har jo sagt tidligere at motiverende intervju ikke er dirigerende i sin stil. Dette stemmer, men likevel er vi som hjelpere opptatt av et visst resultat, det vil si at klienten endrer seg. Det er viktig at selv om vi ønsker at endring skal skje, at vi ikke sier dette verbalt men reagerer på dette på mer subtile måter som gjør at endring hos klienten også blir mer sannsynlig. Det er mange måter dette kan gjøres på, men det har mye å gjøre med hvordan hjelperen reagerer når klienten begynner å snakke om endringer. Er det slik at hjelperen hører at endring er et tema kan man få klienten til å utdype dette nærmere ved at du stiller spørsmål omkring dette. Det er også viktig å reflektere tilbake til klienten at endring er tema (men subtilt) slik at klienten utforsker dette nærmere. På denne måten er man empatisk og klienten legger også mer til at hjelperen er interessert i ens endringsforsøk og lytter til dette. Det er også viktig å bekrefte klientens forsøk omkring endring da dette virker positivt og forsterkende hos klienten. Hvis man klarer å klargjøre for klienten, (uten at han eller hun føler seg fanget av det), vil det føre til at personen kan bevegelse seg fra en avmaktsfølelse av å være fanget i et status quo, mot noe som kan ha med endring å gjøre. Her er det også viktig at hjelperen sammen med klienten reflekterer, utforsker og klargjør dette slik at man sammen går veien videre mot noe som har en positiv betydning for klienten.

## Hvordan reagere på motstand?

Vi har sagt dette tidligere men det er mulig at vi må repetere dette igjen. Innenfor psykoterapi har det vært en tendens til at vi har puttet motsanden til å gjelde klienten, men at dette også kan ha en sterk sammenheng med den interpersonlige interaksjonen som finner sted mellom hjelper og klient. Motstanden kan skyldes mange ting, det kan for eksempel være et signal om

## Hva er MI?

at klienten ikke klarer å holde følge med deg i de refleksjoner og tanker som du gjør deg. Det kan også være et signal om at klienten er direkte uenig med deg, som gjør at du presser ham eller hun i en retning som personen ikke er rede eller ikke vil gå til. Du skal derfor holde rede på hvordan klienten forholder seg til deg og ta motstand som et signal til deg som hjelper. Husk at det motiverende intervju skal sammenlignes med en dans og ikke en brytekamp. Millner og Rollnick har tenkt mye i forhold hvordan hjelperen kan forholde seg til en motstand hos klienten og har organisert måter å reagere på motstand i to kategorier. Den første kategorien består av variasjoner av reflektert lytting, den andre kategorien går litt bakenfor refleksjonen og vi kan se på de ulike kategorier.

### ***Reflektive responser /reflektert lytting.***

#### **1. Enkel refleksjon.**

Et godt prinsipp i forhold til hvordan man skal møte motstand er å møte det med en ikke-motstand. En enkel bekreftelse at personens uenighet, følelse eller persepsjon kan føre til at en videre utforskning finner sted fremfor at klienten går i forsvar eller trekker seg unna både endring og deg.

#### **2. Forsterket refleksjon.**

En relatert og også ganske nyttig respons er å reflektere tilbake hva personen har sagt men i en mer forsterket og overdrevet form, for å uttrykke dette på en mer ekstrem måte. Hvis dette blir gjort på en god måte vil det oppmuntre klienten å gå et skritt tilbake og kanskje lokke frem den andre delen av ambivalensen som klienten faktisk har, og ikke bare det negative som motstanden hos klienten viser. Dette må gjøres på en empatisk måte og må gjøres i en støttende form, slik at ikke klienten opplever det som sarkasme eller ironi. Slike bemerkninger har en negativ virkning i å løse opp motstanden.

#### **3. Dobbelttidig refleksjon.**

En annen tilnærming som også ligger innenfor rammen av reflektert lytting er å prøve å fange begge sidene av ambivalensen hos klienten. Hvis det er slik at det personen sier kun spesifiserer motstandsdelen, kan en dobbelttidig refleksjon anerkjenne hva personen har sagt og også legge til den andre delen av personens ambivalens. Dette krever at man tar i bruk noe av det materialet som klienten har sagt tidligere, og ikke tar fatt i noe som hjelperen tenker eller tror.

## Hva er MI?

### **Responser bakenfor refleksjonen.**

Det finnes også andre måter å reagere på motstand på, som ikke bare gjelder reflektert lytting. Hensikten med alle disse er å uskadeliggjøre den underliggende dissonansen og på denne måten minske motstanden. Vi gjennomgår disse kort.

#### **1. Skifte fokus.**

En tilnærming er å skifte personens oppmerksomhet vekk fra det som ser ut til å være en ”sten i veien” for at klienten skal komme seg videre i prosessen. Måten man gjør dette på er at man prøver å uskadeliggjøre mest mulig det man har brakt opp i klienten av motstand omkring et emne og deretter skifte fokus på et tema som klienten lettere kan arbeide med.

#### **2. Reformulering.**

En annen måte å håndtere motstand på omhandler det at man kan reformulere hva klienten tilbyr. Denne tilnærmingen bekrefter validiteten i det personen sier, men tilbyr også en ny mening eller en ny fortolkning av dette. Klientens informasjon blir reformulert inn i noe nytt som gjør at det blir kastet nytt lys på det som har blitt sagt.

#### **3. Å være enig, men med en ny vri.**

En relatert måte å rulle med motstanden på er å tilby en begynnende overensstemmelse men med en liten vri eller en forandring i retning. Dette støtter en følelse av samklang mellom hjelper og klient, men muliggjør for hjelperen å fortsette påvirkningen i retningen og fremdriften av endring. Denne tilnærmingen er egentlig en refleksjon som blir etterfulgt av en reformulering.

#### **4. Vektlegge personlig valg og kontroll.**

Motstand stammer noen ganger fra det fenomenet som vi kaller psykologisk reaktans. Dette betyr at hvis vi tvinger noen i en bestemt retning kan personen reagere på å gjøre det motsatte. Når mennesker føler at deres personlige frihet er truet har man en tendens med å reagere ved å forvare sin frihet. Dette er ganske vanlig og den beste måten å komme seg unna denne fellen på er å forsikre klienten på at det endelige valget på hva man har lyst til å gjøre ligger hos klienten. På denne måten fremhever man klientens egne valg og gir personen en følelse av kontroll for sin egen skjebne.

#### **5. Argumentere for det motsatte**

Hvis det er slik at hvis man tar en side ved en diskusjon forårsaker at en ambivalent person forsvare den andre side, burde det være slik at en sådan psykologisk prosess fungerer begge veier. Her er det slik at en paradoksal prosess finner sted ved at du på en lur måte prøver å argumentere hvorfor endring ikke skal finne sted, mens klienten da vil gjøre det motsatte.

## Hva er MI?

Man bør være forsiktig med slike intervensjoner, og bruken av dette må tilpasses i forhold til hvor mye endringsytringer som kommer fra klienten.

### **Å forsterke tiltroen til endring hos klienten.**

En person har ofte et sterkt ønske om å forandre seg men føler at man ikke har evner til det. Her er det viktig å bygge opp troen på seg selv hos klienten. Det er slik at tiltro henger sammen med viktighet av endring, fordi viktigheten av endring kommer først når man føler at man har evnen til å gjøre det. Vi skal gå nærmere inn på dette, men før vi gir noen tips på hvordan man kan bygge tiltro, er det også lurt å komme med noen tips i forhold til hva som ikke lønner seg å gjøre.

1. For det første er det slik at man ikke skal føle seg fristet å forlate sin motivasjonelle tilnærming fordi at personen begynner å forstå viktigheten av at man skal endre seg.
2. For det andre er det viktig at man tar dette tillits spørsmålet alvorlig nok, slik at man ikke tror at det går av seg selv. Det er viktig at dette blir spesifisert og arbeidet med slik at klienten kan finne støtte i seg selv når endring finner sted.
3. Den tredje fellen er når hjelperen begynner å dele håpløsheten og hjelpeløsheten som klienten føler. Selv om motoverføring finner sted hos hjelperen, skal man ikke miste motet, men holde en optimistisk tone oppe ovenfor klienten og prøve å løse de problemer som dukker opp. Det er viktig at hjelperen tror på at klienten har indre ressurser og har kreativitet til å dra nytte av disse ressurser i sitt endringsarbeid.

### ***Og hvordan skape tiltro hos klienten?***

#### **1. Gjennomgå tidligere suksesser.**

Ved å gjøre dette skaper man en positiv tro i klienten på at man kan gjøre det igjen. Det man skal se etter er endringer som klienten har gjort på sitt eget initiativ, og særlig på de som hun eller ham er fornøyd med.

#### **2. Personlig styrke og støtte.**

En annen måte å jobbe med tiltro til klienten er å snakke mer generelt omkring hvilke personlige sterke egenskaper og ressurser personen innehar, som man tror man trenger for å endre seg selv. Det man ser etter som hjelper er positive personlighetstrekk, som også er stabile og interne i klienten. Noen ganger kan det også være lurt å gi en liste over positive trekk som gjør at personen kjenner seg igjen i noen av dem.

## Hva er MI?

### **3. Brainstorming.**

Her er det den frie fantasi som slipper til. Hjelper og klient jobber sammen uten sensur på å komme på så mange ideer til hvordan man klarer å endre seg og hvorfor. Etterpå arbeider man mer konstruktivt i forhold til det materiale som dukker opp.

### **4. Være på utkikk etter ytringer omkring selvtillit til endring.**

Det er viktig at man lytter til det klienten forteller. Hvis det er slik at det kommer opp materiale som omhandler positiv tro på seg selv, bør man utdype på dette og stille åpne spørsmål som gjør at denne tiltroen setter seg eller forsterkes.

### **5. Gi råd og vink.**

Det er ikke nødvendig for klienten å komme med alle ideer. Det er selvfølgelig slik at hjelperen også kan skaffe frem informasjon og råd. Husk at det er viktig at man ikke påtvinger klienten noe, for da kommer man inn i denne fellen som vi har beskrevet tidligere som kan gjøre at personen forsvarer til hvorfor man ikke skal endre seg.

### **6. Hypotetisk tenkning.**

Prøv å tenke seg at endring har funnet sted. Hva har skjedd? Hvorfor skjedde det? Hva førte endringene til? Dette kan gjøre at klienten får en positiv tiltro til seg selv, men fokuserer også i forhold til hvordan dette kan gjøres.

## **Å forsterke engasjement for en fortsatt endring**

Den første fasen i det motiverende intervju omhandler det å bygge opp en indre motivasjon for endring, og dette kan lengre tid. Noen av de som kommer til deg for samtaler, har lite eller ingen tanker for hvordan dette skal gjøres. Noen befinner seg fortsatt i ambivalensens grep, mens andre har begynt på det å tenke og endre seg og er motivert. Det er noen ganger derfor viktig å tenke i faser i forhold til det motiverende intervju. Den første fasen omhandler det å bygge opp tiltro og prioritering hos klienten for endring, mens den andre fasen mer omhandler å skape forpliktelser i klienten om å lage en endringsplan man kan prøve ut.

Det er viktig å se denne faseforandringen, da dette kan sammenlignes med et vindu for forandring, som kun står åpent i et gitt tidspunkt. Hvis forandring ikke finner sted i dette tidsrommet, vil personen begynne å bruke kognitive forsvarsstrategier for å forminske det ubehaget man føler. Men når er dette vinduet åpent?

Det er vanskelig å si, men noen tegn kan for eksempel være en minsket motstand, en minsket diskusjon omkring problemet, en beslutning om endring er blitt tatt av klienten, det er mye snakk om å endre seg hos klienten, klienten spør hvordan man kan endre seg, forestillingsbilder omkring hvordan livet ser ut etter at man har endret seg, eller det at klienten

## Hva er MI?

har begynt å prøve ut i praksis endringsatferd innimellom timene. Som hjelper er det viktig også i denne fasen å unngå noen feller:

### **1. Undervurdere ambivalensen:**

Selv om det er slik at klienten ser ut til å ha lyst til å endre seg, betyr det ikke at det blir nedoverbakke hele veien. Ambivalensen kan fortsatt være der, slik at det er viktig at man evaluerer dette grundig. Hvis ikke kan man kjøre seg fast i en hengemyr, noe vi har gjennomgått tidligere.

### **2. Overkjøring fra hjelperens side:**

En annen ting som er dumt å gjøre er å lage en plan som ikke er akseptabel sett fra klientens ståsted. Det er viktig at dette skjer i et samarbeid mellom klient og hjelper, slik at man ikke ødelegger den samarbeidende tonen som preger det motiverende intervju.

### **3. Utilstrekkelig hjelp fra hjelperen:**

Det motsatte av det som er beskrevet ovenfor omhandler det at hjelperen gir for lite hjelp. Er det slik at klienten i denne fasen spør: ”Hva synes du jeg skal gjøre” kan det være en ide om å komme frem med noen tips og råd hvis klienten ber deg om dette.

### ***Innledning av endringsfasen.***

Det er mange ting man kan gjøre her for å skape en god overgang fra det den mer motiverende fase til selve endringsfasen. Man kan begynne å gjennomgå og oppsummere klientens situasjon i lys av det man har snakket om tidligere. Hensikten med å gjøre dette er at man prøver å trekke noen linjer for klienten og komme med så mange grunner som mulig i forhold til hvorfor klienten bør endre seg. Etter at man har gjort dette er det lurt å stille klienten spørsmål til hvordan man kan tenke seg en endring skal finne sted, hvordan dette skal gjøres, planer man har, hvor man skal gjøre det, etc. Klienten visualiserer på denne måten en endring i hodet og skaper også en plan for hvordan han skal gjøre det. Hjelperen må gi råd og informasjon hvis klienten ber om dette, men kun etter at klienten selv føler at han har gjort sin bit av jobben. Husk at motivasjonen for endring skal finne sted inne i klienten, slik at hjelperen gir råd når klienten ber om dette, men ikke før.

### ***Fra tanke til handling.***

Utviklingen frem til en handlingsplan kan begynne hos klienten så lenge alt det vi har gjennomgått er i boks. I denne handlingsplanen som igjen er et samarbeidsprosjekt mellom hjelper og klient, inngår det å sette mål, overveie endringsalternativer, det å lage en sluttplan

## Hva er MI?

og det å holde seg til den. Som sagt tidligere er motivasjon drevet av forskjellen mellom en persons mål og hvordan man oppfatter disse målene i forhold til hvor man står nå. Et første steg i det å skape endring blir derfor å ha en slags forståelse av mål som skaper retning for endring. Det er mange mål og det er mange ting å forholde seg til. Det kan derfor bli nødvendig å prioritere målene gjennom en prosess mellom klient og hjelper for hvilke mål som haster mest å nå, og hvilke man anser som de viktigste å nå først. Det å sette mål leder da til det andre steget, nemlig å prøve å finne ut hvordan en person kan nå de mål man har satt seg. Etter at en person relevante mål har blitt etablert, vil det neste steget å overveie ulike metoder for hvordan man skal nå disse målene. Det er viktig å involvere klienten direkte i denne prosessen med å komme på ideer og det å evaluere ulike endringsstrategier, som bygger på klientens egne ideer om dette.

Når man kommer med forslag til endringsvalg, er det lurt å skaffe til veie en meny av strategier. Ved at man kun foreslår en strategi gjør at man inviterer klienten til å diskutere hva som kan være galt med den ene strategien du foreslår, og klienten vil da ofte komme med motargumenter omkring denne. Ved at man kommer med mange forslag gjør at dette blir vanskeligere for klienten, da du implisitt sier: ”Her er en rekke muligheter som mange har brukt tidligere. Hvilke av disse foretrekker du? Hvilke(n) kan passe best for deg?”. På denne måten må klienten velge fremfor å motsi dine argumenter. Denne diskusjonen leder mot utarbeidelsen av en endringsplan. Det er viktig at du prøver å lytte hva klienten ønsker i forhold til denne planen, og skriver dette ned så ordrett som mulig. Lure spørsmål å stille i denne sammenhengen kan være: ”Hva er du spesifikt planlegger å gjøre?”, ”Hva vil være det første steget?”, og ”Hvordan skal du gjøre det?”, ”Hvordan skal du få det til?”.

Etter at utarbeidelsen av en slik plan er ferdig er det viktig at hjelperen oppsummerer det man har skrevet for å høre om dette er korrekt oppfattet fra hjelperens side, en oppsummering er også med å bygge ennå mer motivasjon hos klienten i forhold til endring. Til slutt bringer denne planen (ideelt sett) at klienten forplikter å følge den. Som hjelper prøver du hele tiden å se etter klientens samtykke og godkjenning i forhold til endringsplanen.

Kontaktinformasjon:

Roger Hagen

Psykologspesialist / førsteamanuensis ved Psykologisk Institutt, NTNU

[Roger.Hagen@svt.ntnu.no](mailto:Roger.Hagen@svt.ntnu.no)

Mobil: 48109789.