

MOTIVERENDE INTERVJU: MI

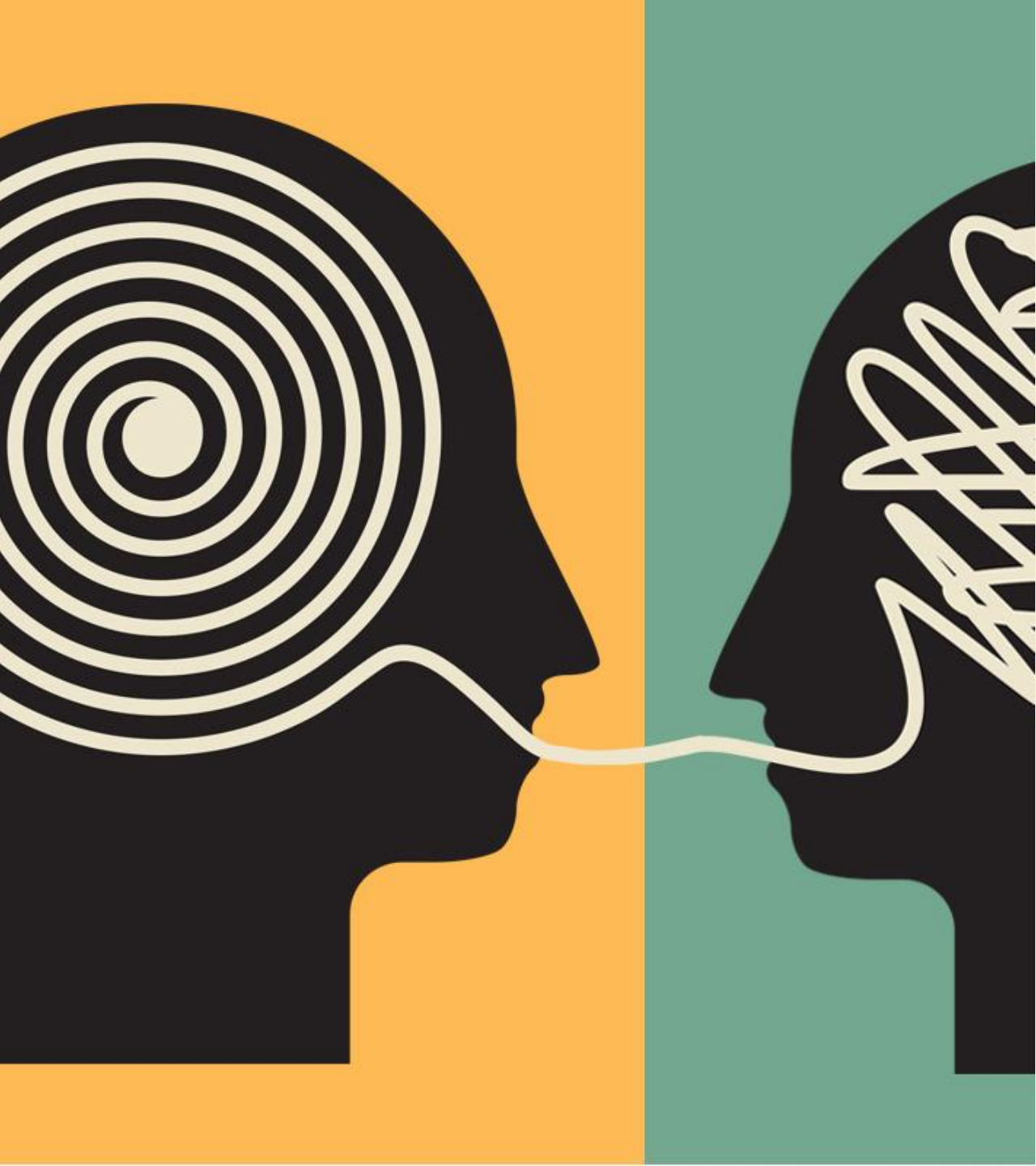
Professor, Ph.D, psykologspesialist

Roger Hagen

Psykologisk Institutt, Uio

Institutt for psykologi, NTNU

Forskningsavdelingen Modum Bad



PLAN

- Hva er motivasjon
- Endring skjer i stadier
- Hva er MI?
- Kommunikasjonsferdigheter
- Motstand og status quo
- Endringsnakk
- Vignetter og øvelser
- Spørsmål underveis

SPØRSMÅL Å
STILLE SEG
FØRST?

Hva er motivasjon?

Finnes det forskjellige typer
av motivasjon?

Hvordan motiverer vi oss
selv og andre?

Hvordan motivere for
endring?

BETYDNING AV ENDRING OG TRO PÅ ENDRING

	Lav tiltro	Høy tiltro
Lav betydning	Klienter med denne kombinasjonen ser ikke endring på som viktig, og tror heller ikke at de kan lykkes i endre seg hvis de prøvde	Disse er sikker på at de kan endre seg hvis de ønsker det. men er ikke overbevist om at de vil endre seg
Høy betydning	Her er ikke problemet at de ikke vil endre seg. Problemet ligger i at de har liten tro på å lykkes hvis de prøver	Disse er opptatt av å endre seg og har også stor tro på de skal klare det

A vibrant collage of various fruits including strawberries, oranges, lemons, kiwis, grapes, and apples. The fruits are arranged in a dense, overlapping pattern, creating a colorful and fresh background. A white rectangular box with a thin black border is centered over the image, containing the text "EN LITEN TEST: 5 OM DAGEN" in white, uppercase, sans-serif font.

EN LITEN TEST: 5 OM DAGEN

DEN GÆRNE MÅTEN:
5 OM DAGEN...

- Nå vil jeg snakke med deg om dette med frukt og grønnsaker.
- Hvor mange porsjoner frukt og grønnsaker spiser du hver dag?
- Du burde spise minst 4-5 porsjoner frukt og grønnsaker hver dag for å ta vare på helsen.
- Det eneste du behøver å gjøre, er å spise grønnsaker til alle måltider, og ta en frukt iblant som mellommat.
- Har du f. eks. prøvd å ta med deg et eple i vesken? Det er så greit å ha om man skulle bli sulten.
- De fleste forklaringene på at man ikke spiser nok frukt og grønnsaker er egentlig unnskyldninger. Hvis man vil, så får man det til!
- For at jeg skal kunne hjelpe deg som rådgiver, er det viktig at du investerer i dette.

DEN LITT BEDRE
MÅTEN: 5 OM
DAGEN...

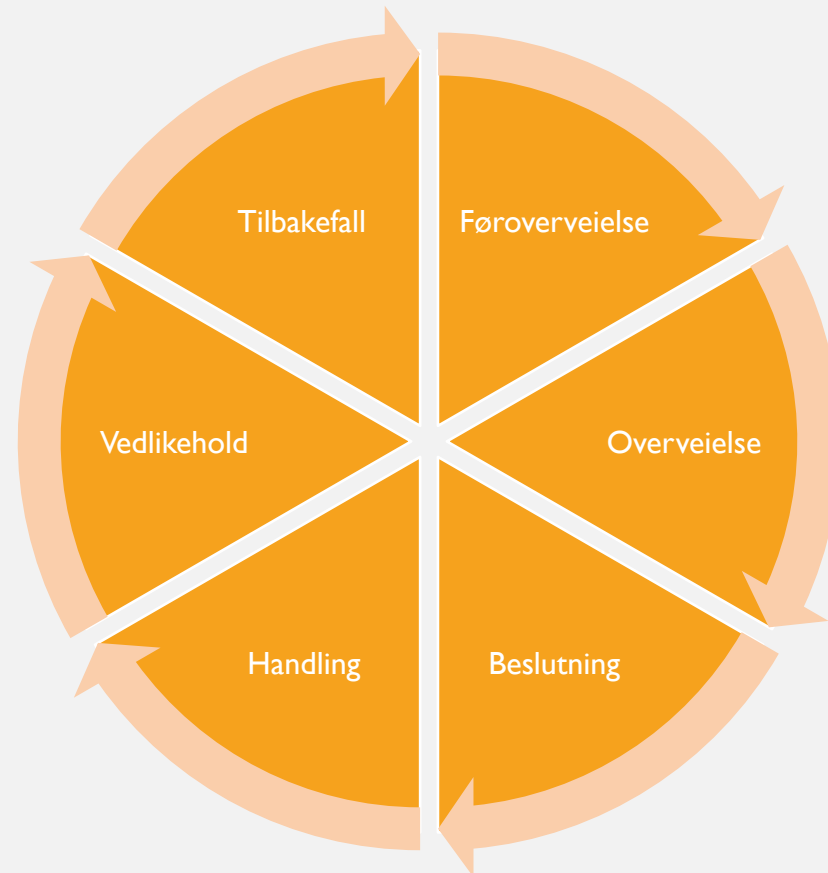
- Kan vi snakke litt om dette med å spise frukt og grønnsaker?
- Det er en helsegevinst i å spise minst 4-5 porsjoner frukt og grønnsaker hver dag. Hvordan høres dette ut for deg?
- Hva er du ikke så glad i når det gjelder frukt og grønnsaker?
- I tilfelle du har bekymringer om ditt inntak av frukt og grønnsaker, hva skulle det være?
- Hvilke forandringer har du tenkt deg å gjøre når det gjelder frukt og grønnsaker?
- Som helserådgiver vil jeg gjerne oppmuntre deg til å spise mer frukt og grønnsaker. Det vil bedre din helse, og gi deg mer motstandskraft mot sykdommer. Det er selvfølgelig du som bestemmer når det kommer til stykket. Hva tenker du om dette?

Å FORSTÅ ENDRING: DEN TRANSTEORETISKE ENDRINGSMODELLEN

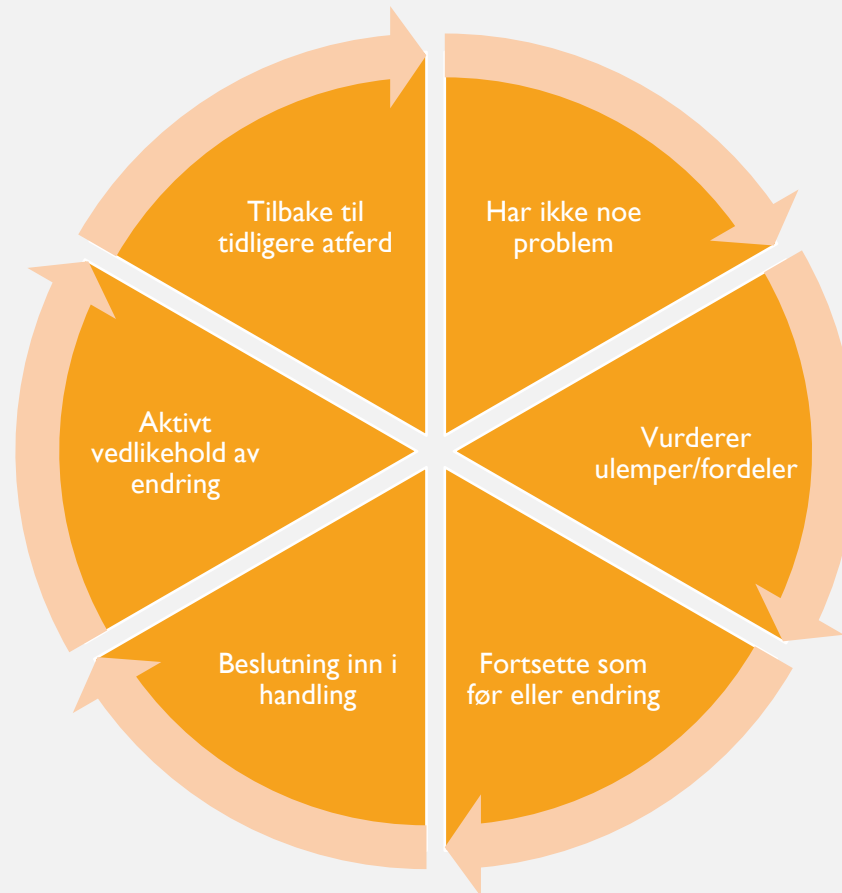
- Beskriver utviklingen som personer gjennomgår når de forsøker å gjennomføre planlagte endringer i livet
- Fasene er kvalitativt forskjellige og følger i en bestemt rekkefølge
- Lav, middels og høy endringsberedskap
- Nyttig å ha denne modellen i bakhodet når man skal praktisere MI



ENDRINGSHJULET



ENDRINGSHJULET (CONT)



FØROVERVEIELSEFASEN

- I denne fasen overveier ikke personen endring
- Personen ignorerer eller legger liten vekt på de negative sidene ved sin problematferd
- Unngår å diskutere ulemper – negativer knyttet til sin problematferd
- Viser mange tegn til motstand i samtalen
- Kan dreie seg om personer som nylig har oppdaget sitt problem, eller om personer som allerede har mange mislykkede endringsforsøk bak seg
- Føler at endring er styrt av ytre faktorer

OVERVEIELSEFASEN

- I denne fasen tenker personen over de negative og positive sidene ved atferden
- Vurderer den forventede prisen på endring opp i mot gevinsten
- Kan oppleves smertefullt da personen erkjenner å ha et problem (men er ambivalent til endringen)
- Personer kan være et helt liv i denne fasen, viktig å ikke la de være for lenge her
- Overveiere er i konflikt med seg selv
- Personen opplever negative konsekvenser men er usikkert på hvor stort problemet egentlig er
- Opplevelse av at problematferden har både gode og mindre gode sider

FORBEREDELSESFASEN

- Klienten tar en beslutning og forbereder det praktiske endringsarbeidet
- Å bestemme seg går ut på å skifte fra fokus på problemet til fokus på løsninger og handling
- Forberedelsesfasen begrenset i tid
- Er klienten i ferd med å ta en forpliktende beslutning?
- Konkrete handlinger knyttet til atferdsendringer?
- Hovedoppgaven i denne fasen er å støtte om beslutningen og planlegge fremgangsmåter for å nå målet

HANDLINGSFASEN

- En positiv og optimistisk fase
- Endring blir nå synlig for andre (fra tanke/følelsesplanet til handling)
- Reduksjon av problematferd
- Betydelig innsats fra klienten
- Aktiv bruk av mestringsstrategier
- Har en konkret plan for hvordan endring skal skje

VEDLIKEHOLDSFASEN

- Fase for stabilisering og vedlikehold av endringer
- Endringene skal bygges inn i hverdagen
- Endringene skal automatiseres og opprettholdes og livet skal håndteres uten særlig fokus på problemet
- Vedlikeholde motivasjonen
- Lære av tilbakefallene
- Iverksatt handling er ikke varig endring!

TILBAKEFALL

- Brukes til å beskrive tilbakegang til problematferden etter at endring er gjennomført
- Fare for tilbakefall i alle faser hvis ikke klienten klarer å løse de konflikter som den enkelte fasen representerer
- Flere runder - flere forsøk
- Vanlig at man opplever tilbakefall i endringsprosessen
- Tilbakefall betyr ikke at man starter helt på nytt i endringshjulet

Å TILPASSE SAMTALENS INNHOLD ETTER GRADEN AV MOTIVASJON

- Fokus i MI samtalen bør tilpasses den enkeltes aktuelle motivasjon eller endringsberedskap
 - Den som er uinteressert trenger å finne gode grunner for endring
 - Den som er ambivalent har behov for å veie for og i mot endring, og å ta en beslutning
 - Den som er klar for å handle må bestemme seg for å lage en handlingsplan



LAV ENDRINGSBEREDSKAP: SKAPE DISKREPANS

- Kjennetegn:
 - Ikke bevisst på at det finnes et problem
 - Er uinteressert i å gjøre noe med problemet
 - Manglende mestringstillit
- Hovedoppgave
 - Utvikle en følelse av forskjell (diskrepans) mellom det man gjør og det man synes at man burde/ønsker å gjøre
 - Nøytral informasjon i dialogform (UTU)

MIDDELS ENDRINGSBEREDSKAP: HÅNDBERE AMBIVALENS

- Kjennetegn:
 - Finnes en bevissthet om atferdens negative konsekvenser, samtidig som at man er ambivalent til endring
 - Ambivalent = ser fordeler og ulemper
- Hovedoppgave:
 - Utforske og tydeliggjøre ambivalensen
 - Stimulere den andre etter å ha utforsket ambivalens om å ta en beslutning om å gjøre noe vs. ikke gjøre noe

HØY ENDRINGSBEREDSKAP: Å LAGE EN PLAN

- Kjennetegn:
 - Interessert i å snakke om problemet
 - Ønsker konkrete forslag til hvordan man skal gjøre det
- Hovedoppgave
 - Sette mål og utvikle en plan for å komme dit
 - Praktiske og konkrete metoder
 - Tilnæringsmåter
 - Skape forpliktelse

DEL EN HISTORIE OM ENDRING OG HVOR DU ER NÅ....

- Alle sammen har personlige erfaringer omkring endring. Noen ganger har man klart dette, noen ganger sitter man fast. Målet for denne oppgaven er å reflektere litt over sine endringsforsøk og dele disse erfaringene sammen med en annen. Gå sammen i en gruppe på tre eller fire hvor dere diskuter egne erfaringer med intensjonell endring. Ta utgangspunkt i endringsforsøk som har gått godt eller ting man ønsker å endre på. Beskriv de ulike faser du har vært i gjennom eller hvilken fase du er i nå. Diskuter følgende spørsmål etter å ha delt de personlige erfaringer:
 - Kan du (dere) kjenne igjen de ulike endringsfaser i de ulike historiene?
 - Hvilke vanskeligheter, hindringer og løsninger opplevde du (dere)?
 - HVOR ER DU NÅ?

HVA ER MI?

Samarbeidende, person-sentrert samtalemetode for å utløse og styrke motivasjon for endring

Respektfull metode for å kommunisere med andre i forhold til deres problemer med endring og muligheten å engasjere seg i andre (og bedre typer) atferder som er i tråd med deres egne mål og verdier

Kan brukes når en person uttrykker lav motivasjon, vanskeligheter med å engasjere seg i behandling eller har problemer med å endre atferd

Kan brukes som et preludium for til andre former for terapi for å øke sjansen for gode resultater på lang sikt

HVA MI IKKE ER!

Et trick for å få personer til å gjøre hva DU vil

En teknikk

En form for kognitiv atferdsterapi

Støttende psykoterapi

Lett å lære seg

Noe du allerede gjør siden det ligner litt

HVA ER BYGGESTEINER FOR Å LÆRE SEG MI?

MI ånden

Person sentrerte
kommunikasjons-
ferdigheter

Rulle med motstand

Gjenkjenne og
forsterke
endringssnakk

Utløse endringssnakk

Utvikle en
endringsplan

Forsterke forpliktelse

Integrere MI med
andre typer av
behandling



MI ÅNDEN

- Vi kan ikke endre andre
- Respektere den andres autonomi
- Skape et miljø for «støttende autonomi» ved å fremme den andres perspektiv, skaffe til veie informasjon og en meny av muligheter og ved å vektlegge personlige valg og ansvar
- Samarbeidende- ikke ekspert
- Guidende stil og felles prosess
- Agendarettet mot endring
- Unngå å korrigere
- Lokke frem grunner og tanker omkring endring innenfra fremfor å gi råd og instruksjoner

MI ÅNDEN I PRAKSIS

- Utrykke empati
 - Det er viktig at man viser empati og aksept ovenfor personen og personens problemer
- Utvikle diskrepans
 - Atferdsendring har større sjanse til å skje når den nye atferden er i tråd med personens egne verdier og mål
 - Kan bli truet til endring, skam og skyld kan også føre til endring men disse er eksterne faktorer og er lite konsistente over tid

MI ÅNDEN I PRAKSIS (CONT)

- Rulle med motstand («status-quo snakk»)
 - Motstand en interpersonlig prosess
 - Reaktans oppstår når ens autonomi føles truet
 - Å bryte ned motstand fører til mindre endringsnakk og mer status quo
 - «Stop, drop and roll»
- Støtte mestringstro
 - Vise optimisme og håp for at endring kan skje øker muligheten for endring
 - Din rolle som hjelper er å hjelpe personen til å finne egen styrke/tro på at dette er mulig

MI-ÅNDEN: GJØRE/UNNGÅ

GJØRE

- Autonomi
- Veilede (guide)
- Lokke frem indre motivasjon og trygghet
- Skape et miljø for endring gjennom empati og aksept
- Få frem diskrepans mellom personens egne mål/verdier og nåværende atferd
- Lytte aktivt og «ri bølgen» når motstand og status quo prat dukker opp
- Fremkalle optimisme og håp om endring
- Samarbeide med personen knyttet til mål og oppgaver og hvordan disse skal løses

UNNGÅ

- Ta kontroll
- Foreskrive
- Hvorfor og hvordan endre seg
- Fokuserer på endring eller problem uten å vise empati
- Fokuserer på eksterne faktorer som grunn for endring
- Overbevise
- Sette mål som ikke er pasientens egne
- Vite hva problemet egentlig er og også vite best hvordan problemet kan løses



KOMMUNIKASJONS- FERDIGHETER (ÅBRO)

Åpne spørsmål

Bekreftelser

Refleksjoner

Oppsummeringer



ÅPNE SPØRSMÅL

- Åpne spørsmål åpner opp for refleksjon
- Ved å bruke mange lukkede spørsmål skaper et dårlig miljø for endring
- Viktig at man også skaper en balanse i forhold til bruken av refleksjon når man bruker mange åpne spørsmål
- Enkelte åpne spørsmål er fine for de som er føroverveiere som tar fokuset bort fra personen
 - «Hva er foreldrene dine bekymret for?»
 - «Hva har skjedd siden andre tenker du trenger å være her sammen med meg?»
- Bruken av multiple åpne spørsmål
 - Noen ganger kan åpne spørsmål føre til «jeg-vet-ikke» svar
 - «Er du urolig for dette, er det helt ok eller har du andre tanker eller følelser omkring det?»



REFLEKSJONER

- Kommuniserer empati og tester dine hypoteser omkring om hvordan den andre opplever sin verden
- Kan aldri reflektere for mye
- Forskjellige typer av refleksjoner
 - Enkle refleksjoner
 - Komplekse refleksjoner
- Viktig ikke å bevege seg/reflektere for langt unna det som personen snakker om da det kan skape motstand/status quo



REFLEKSJONER (CONT)

- Enkle refleksjoner
 - Repetisjon eller parafrasering
 - Legger ikke på noen ekstra mening eller vektlegging av det som blir sagt
 - «Jeg hater å komme hit, hvor lenge må jeg fortsette?» → «Du har ikke lyst til å komme hit»
 - Hvis dine enkle refleksjoner blir møtt med stillhet, ikke fyll stillheten med en gang
 - La personen forstå at du gir henne/han sjansen til å fortsette å snakke



REFLEKSJONER (CONT)

- Komplekse refleksjoner
 - Refleksjoner av mening
 - «Jeg må møte så mange mennesker bare fordi jeg har røyka litt hasj» → «Du er lei av å snakke med så mange som forteller deg hva du skal gjøre»
 - Refleksjoner av følelse
 - «Jeg har ikke lyst til å være med i gymmen da jeg er så tung og jeg får det ikke til» → «Du blir lei deg for ikke å få delta i gymmen eller på fotballen på grunn av vekten din»
- Dobbeltsidige refleksjoner (refleksjoner omkring ambivalens i forhold til endring)
 - «På den ene siden liker du å snuse, men det koster deg en del penger»
 - Lurt å slutte med positive grunner for endring i slike refleksjoner



BEKREFTELSER

- Validere eller bekrefte noe som den andre har sagt
- Viktig ikke å gi heiarop bekreftelser som ikke er spesifikke nok
- Bekreftelser som er rettet i mot en spesifikk styrke eller anstrengelse er mye bedre
 - «Du er smart» vs. «Det er klokt av deg at du tenker over de ulike muligheter du har omkring dette»
- For mange bekreftelser omkring endring kan føre til status quo snakk hvis hjelperen blir for entusiastisk til endring og personen ikke er i endringsstadiet ennå



OPPSUMMERINGER

- «Plukke blomster og presentere buketten tilbake»
- Velge ut utsagn av det som blir sagt og binde det hele sammen og helst ende med utsagn som kan fremkalle endringsnakk
- Oppsummeringer hjelper den andre til å pusle sammen et komplekst puslespill
 - «Du har fortalt meg mange grunner hvorfor du røyker litt hasj. Det hjelper deg å slappe av og du har det artig sammen med vennene dine og det er sosialt. På samme tid har det ført til noen problemer siden det koster en del penger og du blir stressa for å bli ferska av foreldrene dine. Du har ikke helt bestemt deg for å slutte helt, men du har gjort deg noen tanker om hva som vil skje i fremtiden hvis du fortsetter med det samme»

KOMMUNIKASJONSFERDIGHETER- GJØRE/UNNGÅ

GJØRE

- Samarbeid om mål og oppgaver
- Variere typer av refleksjoner
- Balansere åpne spørsmål med refleksjoner
- Bekreft spesifikke styrker og ferdigheter for å øke mestringstillit
- Oppsummer periodevis

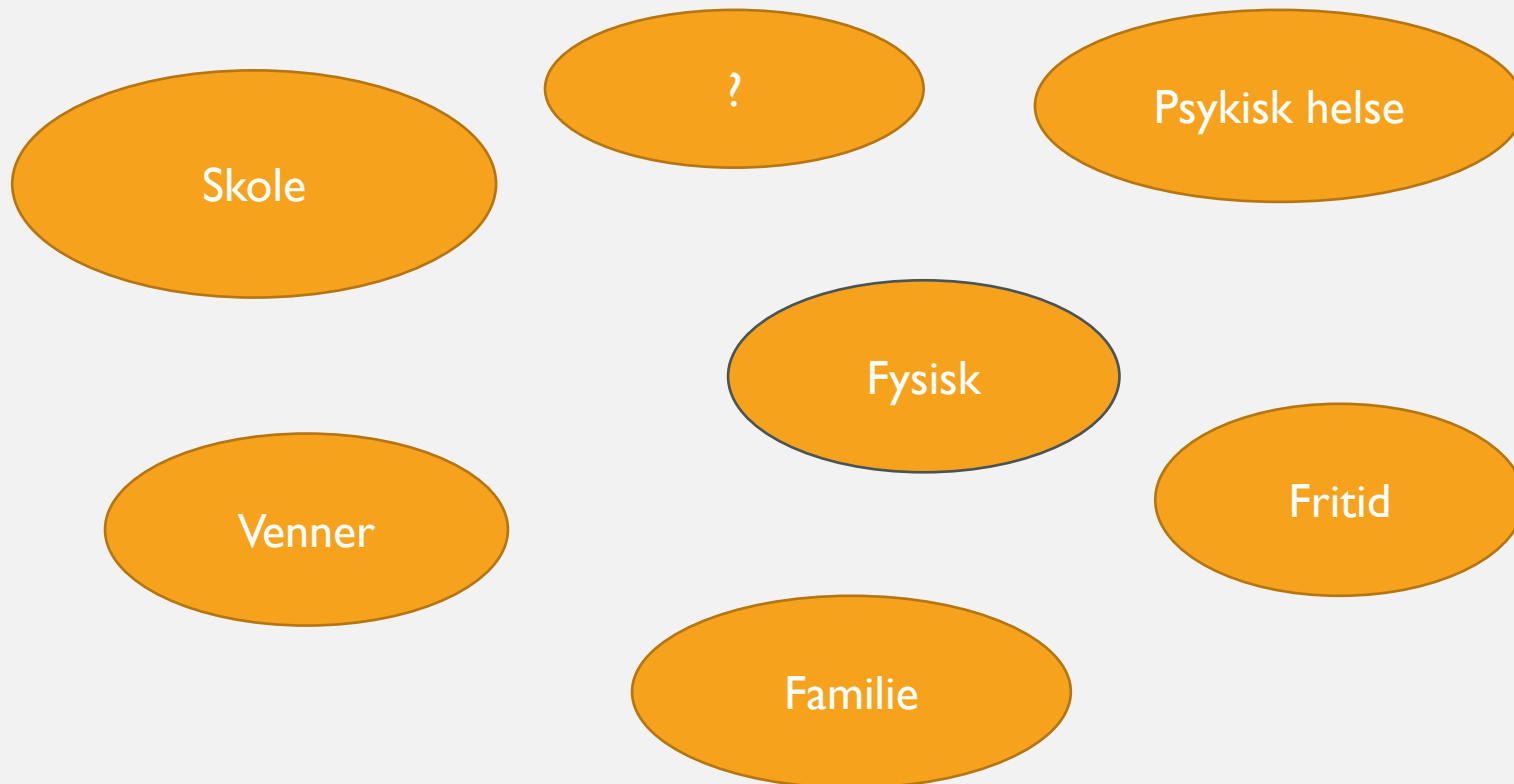
UNNGÅ

- Gå ut i fra at du har de beste ideene, hvordan du skal fikse problemet og hvor det ekte problemet egentlig ligger
- Ikke bruk refleksjoner men fortell hva personen egentlig burde tenke
- Bruk mange lukkede spørsmål
- Generiske bekreftelser eller bli for entusiastisk ovenfor atferdsendring for tidlig

RÅD FØR DET FØRSTE MØTET

- Prøv å utforske personens mål og ønsker for endring fremfor å påtvinge dine ønsker for det samme
- Vektlegge autonomi og personlige valg
- Unngå bruk av ord som problem da dette blir fort en merkelapp eller en internalisering av problemet som kan påvirke mestringstro negativt
- Bruke meny som en måte å lage agenda for det første møtet
- Be om tillatelse til å snakke om ting eller når du skal gi informasjon
- Unngå å gi råd (UTU eller be om tillatelse)
- Tilpass din samtale avhengig av endringsstadium

MENY-AGENDA



VIGNETT



Lenke: <https://vimeo.com/11909775>



PÅ TIDE Å PRØVE LITT SELV?

Lisa er 23 år og arbeider som sekretær i et advokatfirma. Hennes samboer arbeider mye kveldsskift slik at de er sjelden begge hjemme samtidig. Sammen har de en sønn på snart 2 år. Lisa har vært plaget med nakkesmerter i mange år, og har vært sykemeldt fra jobben i snart 3 måneder. Lisa er ikke særlig fysisk aktiv på fritiden, hun synes ikke at tiden eller kreftene strekker til. Hun er mye trøtt, da hun sover dårlig siden sønnen fortsatt våkner på natten. Legen hennes har gjort en utredning av nakkesmertene og hun har fått en betennelsesdempende medisin med forbigående effekt. Den samme legen har gitt henne råd om trening og har også gitt henne rekvisisjon til fysioterapeut i forhold til nakkeproblemene. Både legen og fysioterapeuten sier hun bør trene mer, både kondisjon og styrke. Selv om Lisa skjønner at dette er lurt for henne så har hun problemer med å komme i gang med treningen. Du er fysioterapeuten og har bestemt deg for å ha en samtale i MI stil for å utforske mer om hva som gjør det vanskelig for å komme i gang med treningen og hva som kan motivere henne til å sette i gang. Fokuser på ÅBRO og ikke det å endre den andre



MOTSTAND OG STATUS QUO

- Motstand er en interpersonlig prosess og dette er normalt
- Motstandsnokk
 - «Jeg trenger ikke å komme hit»
 - «Du vil aldri forstå hvordan det er for meg»
- Status quo snakk
 - «Du kan fortelle meg så mye du vil men jeg kommer aldri slutte å kutte meg»
 - «Alle vennene mine drikker litt. Hvem skal jeg være sammen med hvis jeg stopper?»
 - «Jeg har prøvd å endre meg før men jeg klarte det ikke så all den bablingen din kommer ikke til å hjelpe»



MOTSTAND OG STATUS QUO (CONT)

- Gjenkjenne motstand
- Ta et steg tilbake
- Unngå å overtale eller å dirigere
- Enkle refleksjoner
 - Mennesker forventer at man responderer med å overtalelse eller dirigering slik at refleksjoner stopper opp denne prosessen
- Forsterkede refleksjoner
 - I slike refleksjoner empatiserer man og forsterker status quo snakk
 - «Det er ingen grunn for deg å ta insulin for din diabetes» → «Ja, men legen sier at glukosenivået i blodet har blitt veldig mye høyere»
 - Vanskelig å bruke, viktig at man kommuniserer empati og ikke blir oppfattet som sarkasme



MOTSTAND OG STATUS QUO (CONT)

- Vektlegge personlig kontroll
 - Autonomi er viktig for mennesker og vektlegge dette er essensielt
 - Respondere mot motstandsnakk/status quo snakk ved å vektlegge at det er den klientens valg om å endre seg eller ikke
- For og i mot
 - Fordeler og ulemper er en måte å elaborere en dobbeltsidig refleksjon slik at dette er en måte å arbeide med motstand
- Å være enig med en vri
 - Reflektere den andres perspektiv men med å komme med noe nye, som et hint mot atferdsendring eller optimisme omkring endring
 - «Jeg skjønner ikke helt hvorfor foreldrene mine lar meg være. Jeg skulle ønske de kunne la meg være i fred og slutte å mase» → «Foreldrene dine driver deg til vanvidd. Jeg lurer på om all den oppmerksomheten de gir deg kunne være mer støttende»



MOTSTAND OG
STATUS
QUO(CONT)

- Skifte fokus
 - Hvis ikke disse strategiene virker i forhold til å redusere motstand eller status quo snakk er det mulig å skifte samtalens fokus bort fra status quo atferd
 - Styre samtalen bort fra snublesteiner til andre områder som er av interesse
 - «Jeg vil ikke ta medisiner, Jeg vet hva du kommer til å fortelle meg hva jeg skal gjøre, men jeg kommer ikke til å gjøre det» → «Jeg tror ikke at der lurt å fortelle deg å gjøre noe da jeg ikke kjenner deg og din historie. Hvorfor forteller du ikke meg om hva som skjer i livet ditt akkurat nå»

RESPONDERE PÅ MOTSTAND- GJØRE/UNNGÅ

GJØRE

- «Stop, drop and roll»
- Bruke forskjellige typer av refleksjoner til å respondere mot motstand eller status quo snakk
- Respondere ved å vektlegge personlig kontroll, være enig med en vri, fremkalle fordeler/ulempes eller å skifte fokus

UNNGÅ

- Overbevise, fortsette som før eller gi råd uten å be om lov
- Argumentere mot status quo snakk, forsøk på å korrigere eller prøve å overtale
- Ignorere eller unngå å ta den andres perspektiv

VIGNETT: MOTSTAND



AMBIVALENS

YES

NO

MAYBE

WTF?

AMBIVALENSUTFORSKNING

- Ambivalens knyttet til motivasjon til endring
 - Hva er de positive og hva er de negative sidene ved problematferden?
 - Hva blir de positive og negative sidene ved endring?
- Ambivalens knyttet til beslutningstaking
 - Skal jeg forandre meg eller skal jeg fortsette som før?
- Tvil om egen evne til å mestre
 - Klarer jeg å endre problematferden min eller klarer jeg det ikke?

AMBIVALENSUTFORSKNING (CONT)

- Starte med det som vekker minst motstand (de positive aspektene): "Hva er bra med dette...."
- Skifte over til den andre siden (de negative aspektene): "Hva er du ikke så fullt fornøyd med..?" , "Hva er de mindre gode sidene?"
- Skifte over til negative faktorer for endring: «Hva er du redd for at du kommer til å miste»?
- Positive faktorer for endring?: «Hva kommer til å bli bedre? Hva kommer du til å vinne på det?»
- Oppsummere: Dobbeltsidig oppsummering hvor begge sider av ambivalensen er med
- Respons for oppsummering: "Hva tenker du på nå?", "Hvordan ser du på dette"?

VIGNETT

Den snusende mammaen

Hvordan går hjelperen frem i forhold til å utforske ambivalensen hos klienten som er i tvil om hun skal slutte å snuse eller ikke?



CHANGES

A1

NEXT EXIT



HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK?

- Bruken av ÅBRO
- Refleksjoner
 - Hvis du er usikker reflekter endringsnakk: «Jeg vet at jeg klarer å redusere røykinga mi, men jeg vet ikke helt om jeg er klar»→ «Du tror virkelig at du klarer det»
- Åpne spørsmål
 - Når en person kommer med endringsnakk kan du elaborere på dette med et åpent spørsmål: «Kan du fortelle meg mer om dette?», «Du forteller meg at det kanskje er på tide å redusere alkoholbruken. Hvordan vil du gå frem hvis du føler deg klar?»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Bruken av ÅBRO
- Bekreftelser
 - Bør være en naturlig reaksjon på endringsnakk og bør knyttes spesifikt til innholdet i utsagnene
- Oppsummeringer
 - Brukes for å sette sammen flere ulike utsagn knyttet til endringsnakk, adressere ambivalens og guide mot endring i slutten av oppsummeringen
 - Når endringsnakk er flytende og lite konsistens kan det hjelpe med oppsummeringer for å få endringsnakk mer fast

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Direkte spørsmål
 - Den mest direkte måten å utløse endringsnakk er å spørre etter etter det
 - «Hvis du hadde bestemt deg for å gjøre en endring hva ville det være?»
 - «Hvilke vanskeligheter har du opplevd med angsten din?»
 - Det at man vektlegger sin interesse i den andres perspektiv og ikke gjentar andres meninger i forhold til hvordan de skal endre seg er positivt i en slik prosess
 - «Alle sammen forteller deg at du har behov for å endre deg. Hva tror du? Hvilke deler av livet ditt er ikke helt topp akkurat nå?»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Tenk om-spørsmål
 - Ved å diskutere tenkte situasjoner kan du utforske den personens mål og veilede de mot endringssnakk
 - Bruke spørsmål omkring fremtiden hvor problematferden fortsetter eller endrer seg, spørsmål om før det var et problem og spørsmål knyttet til håp og mål
 - «Hva ville være det verste som kunne skje hvis dette fortsetter...?»
 - «Hva ville det være det beste som kunne skje hvis du bestemte deg for å stoppe med...?»
 - «Hvis du ser litt tilbake, hvordan var livet ditt før.....?»
 - «Hvis du kunne spole et år frem i tid, hva ville du se for deg i forhold til hvilket liv du ville leve og hvordan er (problematferden) passende i forhold til dette målet?»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Verdispørsmål
 - I likhet med det å se fremover i tid og sette den andres håp og drømmer i kontrast til ens nåværende atferd, er det å utforske diskrepans mellom den andres verdier og nåværende atferd noe som kan utløse endringssnakk
 - «Det er viktig for deg å klare deg selv. Hvordan passer dette sammen med ikke å passe blodsukkeret og kosten din?» → «Du har rett. Hvis jeg blir syk blir jeg avhengig av andre for å klare meg selv og det vil jeg ikke»
 - Hvis den andres verdier ikke er helt klare kan du spørre spørsmål omkring dette
 - «Hva er viktig for deg akkurat nå?»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Spørsmål knyttet til personlige styrker
 - Flere spørsmål man kan bruke for å støtte opp under mestringstro
 - Spørsmålene kan rettes i mot tidligere suksesser eller i andre problematiske situasjoner man har vært borte i
 - «Du fortalte at det det var en periode hvor du ikke trakk deg så mye tilbake når du følte deg nedstemt, selv om det var vanskelig å være sammen med andre. Hvordan klarte du dette?»
 - Få frem støttesystemer: «Hvem hjalp deg? Hva var tingene som du gjorde som hjalp deg?»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK? (CONT)

- Skaleringer
 - «Hvis du hadde en skala som gikk fra 1-10 hvor 1 er lavest og 10 er høyest»
 - «Hvor viktig er det for deg å endre.....?»
 - «Hvorfor er du på x, og ikke x (et lavere tall?)»
 - «Hvor stor tiltro har du til at du kan endre.....?»
 - «Hvorfor er du på x, og ikke x (et lavere tall?)»
 - Hvis mye endringsnakk og lite motstand: «Hva skal til for at du skal komme deg fra x til (et høyere tall?)»

HVORDAN FORSTERKE ENDRINGSSNAKK- GJØRE/UNNGÅ

GJØRE

- Gjenkjenne endringsnakk og forsterke ved ÅBRO
- Reflekter hvis du er usikker på din respons
- Bruk skaleringer
- Bruk UTU når du gir feedback eller informasjon

UNNGÅ

- At du skal finne en løsning på problemet
- Bruke mange lukkede spørsmål
- Forsvare «sannheten» slik du ser den

FRA TANKE TIL HANDLING



Forberedende
endringsnakk
(DARN)

Mobiliserende
endringsnakk
(CAT)

(Før) Overveielse

Forberedelse

Handling

FORPLIKTELSE OG HANDLING (CONT)

- Den beste måten å finne ut om man skal gå til neste fase er å lytte i forhold til det som blir sagt
- Hva er intensiteten og frekvensen i endrings snakket?
- Det er viktig at man hører CAT utsagn før du begynner å lage en plan
- Du forsterker CAT utsagn ved hjelp av ÅBRO
- Noen ganger får man status quo snakk når man diskuterer spesifikke planer for endring
 - Redefinere målet?
 - Hvis ambivalens, normaliser, naturlig prosess ved endring

FORPLIKTELSE OG HANDLING (CONT)

- Bruke oppsummeringer i forhold til det å utvikle handlingsplaner
 - Binde sammen ambivalens som har blitt diskutert
 - Oppsummer CAT snakk
 - Ende med nøkkelspørsmål
- «Vi har snakket om mange forskjellige ting knyttet til spising. Du sier at du ikke har et problem knyttet til mat, men du ønsker å gå ned i vekt. Du har ikke lyst til å gå på en diett, men du er interessert i å spise sunnere. Så hva er det neste du ønsker å gjøre?»

FORPLIKTELSE OG HANDLING (CONT)

- Nøkkelspørsmål
 - Fokuserer på hvordan den andre tenker endring skal skje og mer spesifikt hvordan
 - Svarene du får forteller deg også noe om det er på tide å diskutere en plan
 - Noen ganger må man tilbake for å forsterke intensiteten i endringssnakk, noen ganger må man tilbake for å utforske/oppløse ambivalensen
- Typer av nøkkelspørsmål
 - Hva annet kan du gjøre?
 - Hvordan ser du for deg disse endringene?
 - Hva annet kan du gjøre for at det skal gå bra?
 - Hvilke planer har du for neste uke i forhold til dette?

FORPLIKTELSE OG HANDLING (CONT)

- Utvikle en plan
 - Det er ikke bare viktig å forstå INTENSJONER og MOTIVASJON for endring, men du må også hjelpe den andre med det å være KONKRET og SPESIFIKK i forhold til endring
 - HVORDAN skal man endre seg og HVILKE deler skal inn i en plan?
 - Viktig at man fortsatt bruker ÅBRO i det man velger ut ulike mulige veier mot endring og fortsatt støtter opp under autonomi
 - Hvis gi råd så be om lov
 - Hvis du trenger å gi informasjon så bruk UTU

FORPLIKTELSE OG HANDLING (CONT)

- Hva inneholder en endringsplan?
 - Sette mål
 - Hvilke steg trenger man for å nå målet
 - Gjennomgå grunner for å nå målet
 - Potensielle barrierer
 - Hvordan overkomme disse barrierer
 - Hvordan vet man at planen virker
- Kan bruke UTU og MENY i forhold til muligheter for endring hvis den andre ikke helt HVA eller HVORDAN
- Etter dette har blitt gjort, oppsummer dette, støtt opp under mestringstro slik at man skaper håp og optimisme omkring dette



Å LAGE EN PLAN FOR DEN ANDRE

- Ting å tenke på for DEG når du lager en plan med den andre
 - Er målene fornuftige, nåbare og konsistente med motivasjon for endring?
 - Har du diskutert delmål med han/hun?
 - Har du gått i ekspertfellen? Gir dine råd og forteller personen hva man skal gjøre?
 - Er du mer entusiastisk omkring endring enn den andre?
 - Bestandig lurt å skriftliggjøre planen da dette virker mer forpliktende

FORPLIKTELSE OG HANDLING(CONT)- GJØRE/UNNGÅ

GJØRE

- Vurder hvor klar man er for endring
- Lage endringsplan basert på styrken i utsagn
- Utløs den personens ideer for endring og tilby en meny av forslag
- Finn barrierer for endring og veiled den andre forhold til hvordan løse dette
- Bruk ÅBRO i forhold til å øke forpliktelse
- Utrykk håp og optimisme omkring personens ideer og ferdigheter

UNNGÅ

- Lage endringsplan hvis styrken i endringsutsagn er svake eller når det er mye status-quo snakk
- Fall inn i ekspertfellen og fortell hva man skal gjøre og heller ikke be om lov
- Ikke snakk om mulige hindringer og hvordan dette kan løses
- Ignorerer ambivalens hvis den er tilstede

A top-down view of a person sitting on a dark grey couch. They are wearing a grey t-shirt and dark grey pants. They are holding a white bowl filled with food, possibly a salad or a snack, with both hands. The food appears to have some yellow and orange components. A white rectangular box with a thin border is superimposed over the center of the image, containing the text 'VIGNETT: ENDRINGSNAKK'.

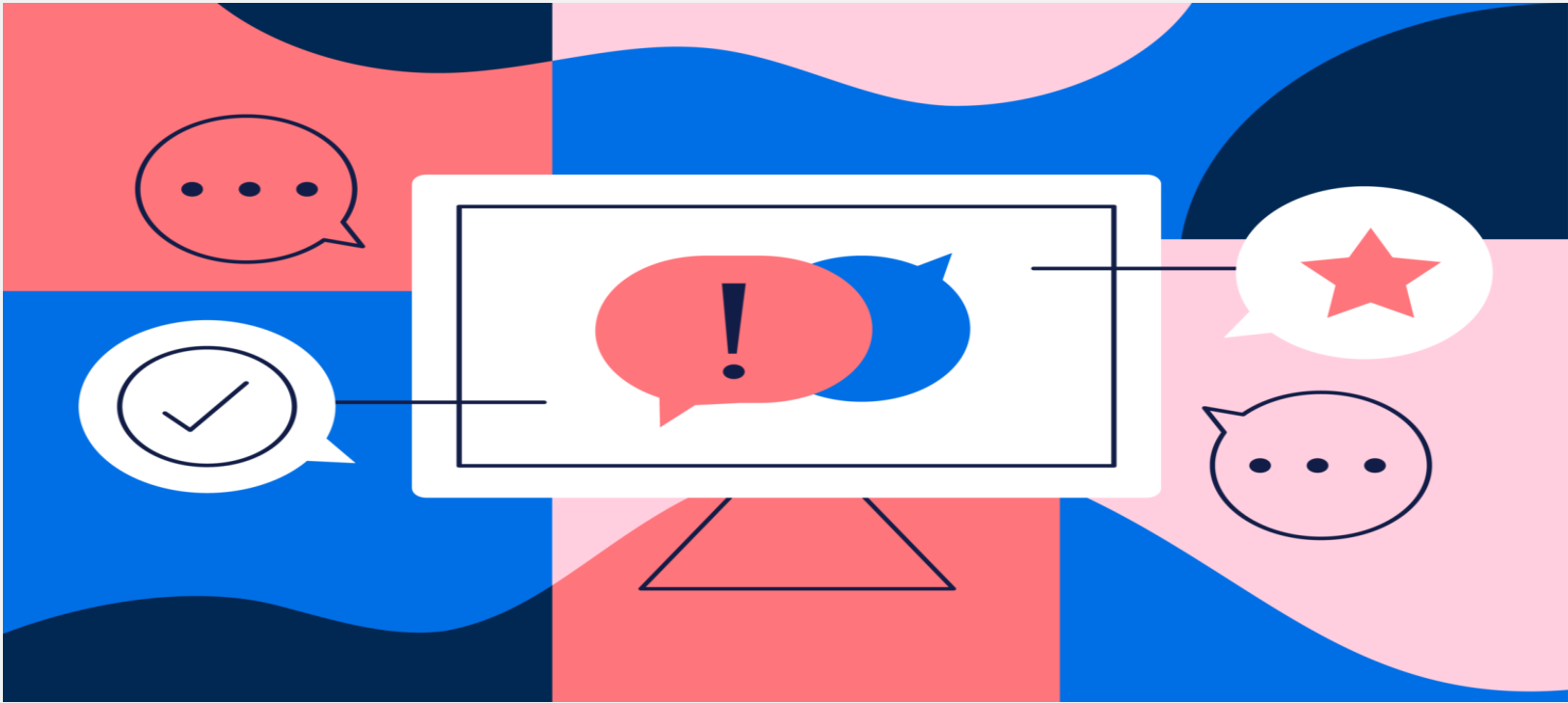
VIGNETT: ENDRINGSNAKK

Lenke: <https://www.youtube.com/watch?v=C6KSNT0Cmww>

PÅ TIDE Å PRØVE
SELV (HVIS VI HAR
TID)

Unni har er 45 år og har vært storrøyker i 20 år. Siden hun har en stillesittende jobb har hun også fått noen kilo ekstra, slik at hun kjenner at hun blir sliten i forhold til fysisk aktivitet. Hun blir veldig kortpustet og må ta en del pauser når hun og mannen tar sine gåturer i helgene. Under siste besøk til legen fikk hun vite at hun også var i fare for å utvikle diabetes 2 hvis hun ikke sluttet å røyke og kom i mer fysisk aktivitet. En gledelig nyhet i det som var ille, var at hun hadde fått vite at hennes datter var gravid og hun så veldig frem til å bli bestemor. Hun hadde bestemt seg for at noe måtte gjøres med hennes livsstil, og var bestemt på at røyken skulle stumpes. Hun var likevel usikker på seg selv, og om hun hadde det i seg å gjøre en slik drastisk endring i livet. Hun var også usikker på hvordan hun skulle gå frem for å få dette til. Hun hadde fått råd med en venninne med å snakke med en som arbeidet i kommunen knyttet til livsstilsendringer, og det er her du kommer inn. Unni er motivert for å slutte men tviler litt på seg selv, og trenger en plan for å få dette til. Hjelp Unni på veien i forhold til å øke hennes endringslyst og lage en plan for hvordan man skal få dette til.

FEEDBACK?





That's all, Folks!

ØVELSE GJØR MESTER