



Grunduddannelse i  
Den motiverende samtale (MI)

Helene Foss og Peter Brolund  
Medlemmer af MINT

# Hvem står bag MI ?



Professor i psykologi og psykiatri  
William Miller



Professor i psykologi Stephen  
Rollnick

- 4 årtiers forskning
- 1.000 videnskabelige artikler – inden for de sidste 10 år
- 200 kliniske forsøg og metaanalyser

# Hvad ønsker du at få ud af dagene?

Vælg et billede, der symboliserer din måde at at motivere på i praksis

Fortæl hinanden:

- hvad ser du på billedet, og hvorfor har du valgt netop dette billede?
- Og fortæl hinanden, hvad I håber at få med fra de fire dage

En voldsramt kvinde på et krisecenter siger indledningsvist følgende:

*”Jeg bør gå fra ham....”*



#### Forandrings-udsagn:

Han slår mig, han ødelægger mig og det ender helt galt hvis det fortsætter

Børnene bliver meget påvirket af det. Jeg vil ikke skade mine børn, som jeg selv er blevet skadet

Jeg er ulykkelig og vil så gerne være glad

Jeg kan godt klare det selv, og jeg vil simpelthen ikke mere

Og så dukker der andre tanker op...

*”...men....”*



**Status quo-udsagn:**

...Men... han slår jo ikke hver dag – det er jo kun når han er stresset

Min sidste kæreste var også voldelig – måske er det også bare min måde at være på – jeg er nok selv skyld i det

Jeg kan ikke klare mig alene. Jeg har brug for ham

Han er så gavmild og har jo også gode sider...

# Grupper af fire: Stil Jer disse spørgsmål...

- Hvordan har kvinden det?
- Hvad er hun bekymret for?
- Hvad har I lyst til at sige til hende?

Opsamling efter 10 minutter



Ordne-refleks



Ambivalens

# Ordne-refleksen

- *Du burde...*
- *Det ville være en god idé, hvis du...*
- *Har du overvejet / tænkt over...*
- *Hvis jeg var dig...*
- *Hvorfor gør du ikke...?*
- *Jeg tror det bedste ville være..*
- *Et andet godt råd til dig ville være...*



# MI har en klientcentreret tilgang

Et af grundtrækkene ved MI er at samtalen med personen altid er klientcentreret. Det betyder at samtalen tager udgangspunkt i personens opfattelser, tanker og oplevelser, og de begrænsninger vedkommende selv sætter op.

Den professionelle styrer samtalen gennem en serie af temaer og har til opgave at skabe en atmosfære, som gør det lettere for personen at reflektere over sig selv.

Målet er forandring, en forandring som for personen skal kunne føre til forbedret sundhed eller øget livskvalitet. Denne forandring er ikke mulig før personen er klar.

# Ånden i MI

Et ligeværdigt samarbejde

**Partnerskab**

**MI spirit**

**Medfølelse**

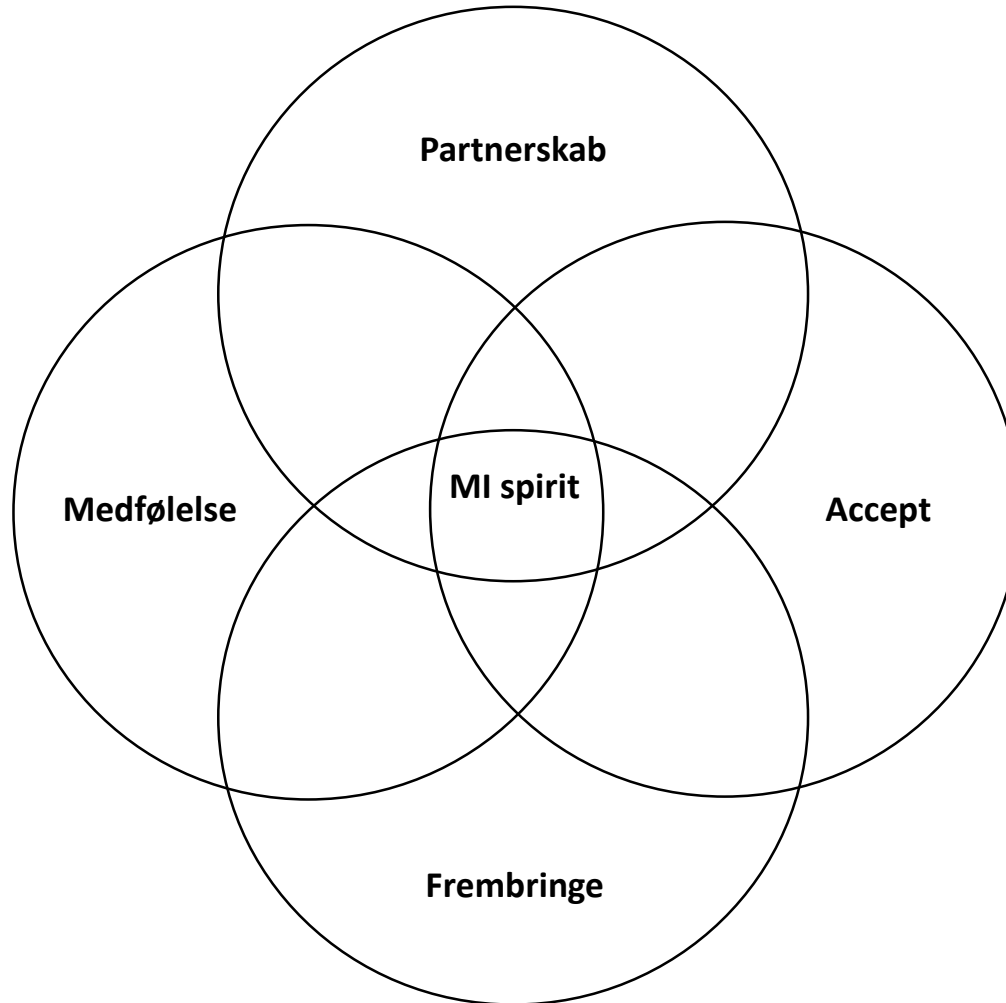
**Accept**

**Frembringe**

Frembringe personens egne argumenter for forandring

At ønske den anden af hjertet det bedste

Værdi  
Autonomi  
Empati  
Anerkendelse



# Autonomi

Adfærd der er forankret i autonomi (selvbestemmelse) og indre motivation, er mere stabil end adfærd, der er forankret i en ydre motivation

At italesætte personens autonomi understreger personens frihed og ret til selv at vælge og bestemme

## **Eksempler:**

Vi aftalte sidste gang, at vi ville sætte 30 minutter af til samtalen her i dag. Hvad er vigtigst for dig, at vi starter med at tale om?

Du bestemmer selv, om du tror at dette kan være til hjælp for dig

Det er din vurdering, hvorvidt der skal ske en forandring i det hele taget

# Samarbejde

MI bygger på en samtale mellem to eksperter. Personen er ekspert i eget liv, og den professionelle er ekspert inden for fagområdet

## **For at søge samarbejde kan den professionelle:**

- Inddrage og søge accept ift. det sagte
- Anerkende personens ekspertise
- Spørge om lov
- Spørge til personens tanker

## **Eksempler:**

Hvis det er ok for dig, vil jeg gerne fortælle dig om...

Hvad tænker du om det, jeg har fortalt?

Du må korrigere mig, hvis det er forkert, men...

Hvad siger du til, at vi taler om X i dag?

# Normalisering

Normalisering af adfærd kan bruges til at hjælpe personen til at give udtryk for nogle følelser, som personen endnu ikke er tryk ved at give udtryk for

Ofte skaber det tryghed at vide, at de problemer, man selv oplever i relation til sin situation, er noget, andre i samme situation også oplever

## **Eksempler:**

Det er helt forståeligt, at du sidder tilbage med denne følelse af afmagt. Det er helt normalt i en situation som din.

Du bruger hash som et slags frirum. En stund, hvor du sætter dine tanker på standby, og hvor du kan opleve en smule fred og ro. Det er en genkendelig situation hos mange af de andre jeg også har talt med

# Hvad er motivation?

# Øvelse: Skala, vigtighed og tiltro

- Alle finder et emne (fra jeres mindmap), hvor I overvejer en forandring
- Den ene er sig selv
- Den anden er interviewer
- Interviewer følger en interviewguide
- Efter seks minutter hører I en klokke, og I bytter roller

Herefter samles der op på øvelsen

# Øvelse: Skala, vigtighed

1. Fortæl mig lidt om din situation. Hvad er det du overvejer at forandre?
2. På en skala fra 0 til 10, hvor 0 er slet ikke vigtigt, og hvor 10 er maksimalt vigtigt, hvor vigtigt er det så for dig at forandre?
3. Gentag det sagte tal og spørg herefter: "Hvordan kan det være at du placerer dig på et " x tal" og ikke på et lavere tal som fx ... eller ...?"
4. Opsummer derefter personens egne motiver til forandring



# Øvelse: Skala, tiltro

## Fortsæt samtalen ved at stille disse spørgsmål

1. Hvis jeg nu stiller dig et spørgsmål på samme slags skala, men hvor det handler om tiltro til at det vil kunne lykkes. Altså hvor 0 er ganske lille tiltro og 10 er kæmpestor tiltro til at det vil lykkes – hvor vil du så placere dig på denne tiltro-skala?
2. Så på tiltro-skalaen placerer du dig på X... Hvordan kan det være at du siger X og ikke... (gå to-tre stykker ned ad skalaen)?
3. Lyt nøje efter og spørg ind, fx ”prøv at uddybe det med... lidt mere”
4. Opsummer derefter personens egne motiver og gode grunde både på vigtighed og tiltro og stil så afslutningsvis følgende spørgsmål:
5. Hvilke tanker gør du dig lige nu i forhold til din situation og dit ønske om forandring?

# Start af samtalen

Velkommen. Jeg hedder... Som du ved, har din læge, Dr. ... tænkt at det kunne være nyttigt med en rådgivningssamtale om dit helbred. Meningen er at få et helhedsbillede af, hvordan du oplever dette, og at diskutere, hvad du eventuelt bestemmer dig for at ændre, når det gælder dig og din hverdag.

## **Øvelse**

Tænk nu på din praksis. Tænk på en "typisk samtale". Hvordan vil du som professionel starte en samtale? Skriv stikord og del det med din sidemand.

# Værktøjerne

- **Åbne spørgsmål** (når du vil invitere personen til at dele sine tanker)
- **Refleksioner** (når du giver dit bedste bud på betydningen af det personen siger)
- **Opsummering** (når du leverer "et samlet billede", af det personen har fortalt dig)
- **Anerkendelse** (når du begrundet, hvorfor du roser personen – og anerkender personens styrker, indsatser og anstrengelser)

# Åbne spørgsmål

## **Åbne spørgsmål er**

Spørgsmål der starter med HV...

## **Formålet med åbne spørgsmål er**

At aktivere personens tanker om et tema

At invitere personen til at dele sine tanker dette

At styre samtalen i en bestemt retning

# Åbne spørgsmål, der fremkalder forandring

## **Ulemper ved status quo**

- Hvad bekymrer dig ved din nuværende situation?
- Hvordan påvirker det dig?
- Hvad tror du der vil ske, hvis du ikke ændrer noget?

## **Fordele ved forandring**

- Hvordan kunne du godt ønske dig, at dit liv ser ud om 2 år?
- Hvad kunne du godt tænke dig var anderledes?
- Hvor vigtigt er det for dig? (skala)

## **Tiltro til forandring**

- Hvad støtter dig i at tænke, at du kan ændre det, hvis du beslutter dig for det?
- Hvem kunne støtte dig i forandringen?
- I hvor høj grad tror du, at du kunne ændre det, hvis du besluttede dig for det? (skala)

# Refleksioner

## **Refleksioner er**

Den professionelles bedste bud på det personen tænker, føler eller oplever - ud fra det han / hun netop har fortalt

## **Formålet med en refleksion er**

At personen føler sig hørt, mødt og forstået

At personen får mulighed for at tale mere, om det der har særlig betydning for ham / hende

# Refleksioner

## Refleksioner kan starte med

” så du oplever at...”

” og du har det sådan at...”

” du vil gerne...”

” det har betydning for dig, at...”

## Teknikken i refleksioner

Undlad at hæve dit toneleje til sidst i sætningen, da det ellers lyder som et lukket spørgsmål 😊

# Forskjel på simple og komplekse refleksjoner





# Simple og komplekse refleksioner

## **Simple refleksioner**

- Gentager ganske få ord / let omformulering
- Tilføjer kun lidt eller ingenting til det, der lige er sagt
- Bruges ofte i starten af en samtale

## **Komplekse refleksioner**

- Tilføjer ny mening/fortolkning, af det der lige er sagt
- Lægger vægt på det usagte indhold og fortsætter den andens sætning
- Inviterer personen til at se nye perspektiver

# Refleksioner kan varieres

- Så du...
- Det lyder som om...
- Du tænker at...
- Du har lyst til at...
- Så nogle gange...
- Din bekymring går måske mere på at...
- Du er ikke så overrasket over...
- Det der generer dig mest er...
- Det der er vigtigst for dig lige nu er...
- ... Og det bekymrer dig

# Opsummeringer

## **Opsummeringer er**

En opremsning af det væsentligste personen har sagt

## **Formålet med opsummeringer er**

At give et overblik over samtalens temaer og det personen har sagt

At personen hører og genkender egen situation og egne argumenter for forandring

Opsummeringer virker bekræftende, fordi de sender budskabet, at jeg husker hvad du har fortalt

Det er den professionelle der vælger, hvilke dilemmaer og temaer der giver størst mening at opsummere

# Øvelse: Træning i refleksioner, grupper á 3

**Emne:** Hvordan kom du til at arbejde med det, du gør?

## **Fortæller:**

Fortæl om dig selv. Sig så meget eller så lidt, som du synes er naturligt i denne samtale på 4-5 minutter

## **Interviewer:**

1. Begynd med spørgsmålet: "Hvordan kom du til at arbejde med...?"
2. Benyt åbne spørgsmål og refleksioner  
Der er intet behov for at forandre noget som helst
3. Efter 4-5 min. afslutter du samtalen med at tilbyde en kort opsummering
4. I bytter derefter roller

## **Observatør:**

Nedskriv de første 5 ord, som interviewer siger

# Anerkendelse

## **Anerkendelse er**

En oprigtig tilkendegivelse af personens styrker og anstrengelser i forandringsprocessen

## **Formålet med anerkendelse er**

At styrke personens tiltro til forandring, ved at anerkende personens indsats, anstrengelser, styrker, positive intentioner og værdier

En måde at anerkende på, er ved at give begrundelsen for, hvorfor du roser:

Eks. ..*”Du har gjort det godt, (ros) - og det siger jeg, fordi jeg, ser at du bliver ved, selvom det er hårdt..” (Anerkendelse)*

# Eksempler

Du har gjort en stor indsats for at ...

Du har mange gode ideer til ...

Du kender dig selv godt nu – og du tog kontrol

Du er stærk / modig / ansvarsbevidst

Det siger meget om dig, at ....

Det er vigtigt for dig at være en god far / mor / rollemodel

Det er imponerende, hvordan du ...

Jeg sætter pris på din ærlighed - tak

# UTU

At informere i dialog på en tilpasset måde

UTU bygger på at både den professionelle og personen bidrager med information, viden og vurdering

Begge parter lytter koncentreret for at forstå, hvad den anden mener

- Udforsk
- Tilbyd
- Udforsk

# UTU

**Indledning:** Enes om temaet og bed om lov til at give informationen

”Der findes forskellige former for behandling. Er det ok, at jeg fortæller dig lidt om dem?”

**Udforsk:** Spørg til personens eksisterende viden:

”Hvad ved du i forvejen om behandlingen her / Hvad har du hørt om det?”

**Tilbyd:** Bekræft det personen har sagt og giv herefter yderligere, men tilpasset, information

**Udforsk igen:** ”Hvad tænker du om dette?”



# Ambivalens

**Ambi** (to) **valens** (værdi)

Ambivalens kendetegnes ofte ved et helt net af parallelle og modstridende følelser, tanker og holdninger over for én og samme ting

Der kan være gode grunde til forandre, og samtidig kan der også være nogle gode grunde til ikke at forandre

Ambivalens er en almindelig del af det at forberede sig på forandring - og et sted, hvor man godt kan komme til at sidde fast et stykke tid



# Forandringsudsagn

- **Ønske**

”Jeg håber virkelig at jeg får det bedre”

- **Evne**

”Jeg har prøvet det her før, og jeg ved, jeg kan”

- **Grunde**

”Hvis ikke jeg stopper, så mister jeg familien”

- **Nødvendighed**

”Jeg er nødt til at få stoppet eller i hvert fald få trappet ned”

- **Forpligtelse**

”Jeg har besluttet mig for at give det her en chance”

- **Tage skridt**

”Jeg har set at der er andre muligheder - og nu er jeg her jo”

# Status quo udsagn

**Klient siger:** Til at begynde med var jeg bekymret, men jeg tror ikke at jeg er afhængig  
– lægen sagde det var på grænsen, eller noget i den retning, og jeg har det altså fint.

## **Respons fra rådgiveren:**

- SQU: Du har det fint (nok)
- SQU: Du tror ikke du har en afhængighed
- FU: Du håber, at det faktum, at du har stoppet op i tide, kan gøre dig og dit helbred godt

# Status quo udsagn

**Klient siger:** Selvfølgelig vil jeg gerne passe på mit helbred, så godt jeg kan, men jeg er trods alt 68 – og jeg kan vel godt tillade mig lidt dårlige vaner nu.

## **Respons fra rådgiveren:**

- SQU: Du har ikke noget at tabe på dette tidspunkt
- SQU: Nu hvor du er 68, vil du bare gerne nyde livet
- FU: Du vil gerne passe på dit helbred, så godt du kan

# At gå mod planlægning

## **Hvis personen er i tvivl om planen**

- Må jeg have lov til at give dig nogle bud på/komme med nogle ideer til, hvad jeg ser af muligheder / ser som mulige veje du kan gå?
- Hvad siger du til, at vi nu bruger tiden på sammen at undersøge disse muligheder nærmere, så du herefter kan vurdere, hvad der vil kunne passe dig bedst?

## **Hvis personen selv har sat ord på en plan**

- Ud fra det du har fortalt... (opsummer det som er vigtigt, værdifuldt, og hvor personen har styrker), så vil jeg foreslå, at vi nu ser nærmere på, hvilke muligheder, du kan se for dig.
- Vil det også være ok for dig, at det er det, vi zoomer ind på / bruger tid på det nu?

# Forandringsplan

De forandringer, jeg ønsker at foretage nu eller senere, er:

Grundene til, at jeg ønsker og på sigt gerne vil ændre disse ting, er:

De konkrete skridt, jeg planlægger at kunne tage, er:

Den måde, andre eventuelt kan hjælpe mig på, er:

Jeg ved, min plan kommer til at virke, hvis dette sker:

Nogle ting, der muligvis kunne komme i vejen for min plan, er:

Det, jeg eventuelt vil kunne gøre hvis min plan ikke virker, er:

I samarbejde med personen, hvad vil være et rimeligt næste skridt mod forandring? Tilbyd information (UTU)

## Planlæg (Hvordan forandre?)

Frembring personens egne grunde til forandring  
Udforsk vigtighed og tiltro. Giv tid og plads til personens egne ord

## Frembring forandring (Hvorfor forandre?)

Hjælp personen med at prioritere områder for forandring  
Et mind map hjælper med at støtte fokuseringen, så du har en klar fornemmelse af, hvor I er på vej hen

## Skab fokus i samtalen (Hvad skal vi tale om?)

Opbyg en tillidsfuld relation  
Lyt og forstå personens perspektiv og bekymringer

## Engagering (Skal vi arbejde sammen?)