

Motiverande samtal

Baserat på och lånat ur

Mikael Lundgren, Kent Lökholm: Motivationshöjande samtal i skolan – att motarbeta och arbeta med elevers förändring, Studentlitteratur 2010

Samtal och samtalsmetodik är en grundläggande färdighet med tanke på handledning, oberoende av om vi talar om handledning av lärarkandidater eller av studerande/elever. Motiverande samtal är en term som främst används när man avser en förändring av ett (skadligt) beteende, men man kan också applicera idéerna nedan i ett vidare perspektiv. Många av oss har fått fortbildning i samtalsmetodik i samband med grupphandledar-/klassföreståndarrollen de senaste åren, men trots det kanske ett kort sammandrag inte skadar. Det finns väldigt mycket litteratur på området, här följer ett kort smakprov.

Samtal

- Samtal är något man gör med varandra, inte till varandra.
- Respekt – kan inte alltid krävas, men för en lärare/handledare skall det vara en självklarhet att respektera eleven/den som handleds. Detta betyder inte att man skall anpassa sig till elevens villkor, är det något i beteendet som inte är som det borde så skall man kunna påtala det, men för att få ett konstruktivt samtal till stånd om detta så krävs det både tid att lyssna på eleven och ärliga försök att förstå elevens referensramar.

Lyssnande

- Lyssnande är kanske den viktigaste förmågan i ett samtal. Lyssnande innebär dels att höra vad den andra säger, dels att få den man lyssnar till att uppfatta att man lyssnat uppmärksam och försökt förstå sammanhanget.
- Det är ofta svårt att hålla tillbaka egna reaktioner och spontana kommentarer, och frestande att alltför snabbt ingripa eller komma med förslag på åtgärder.
- Vid aktivt lyssnande signalerar man att man verkligen förstår det motparten säger, detta krävs för att man ska kunna föra ett samtal i positiv anda. Oftast leder detta till att sändaren blir stimulerad till att tala mera och på ett djupare plan. Man måste vara fullständigt närvarande för att inte missförstå budskapet, och dessutom inte enbart lyssna utan också beakta kroppsspråket, tonfallet och kontexten.
- Till aktivt lyssnande hör följd- och klargörande frågor, icke-verbala bekräftelser och visat intresse. Ett aktivt lyssnande och speglingar av det sagda ger uppmuntran och stimulerar till fortsatt samtal.

Tystnad

- Kan antingen tolkas som ett tecken på likgiltighet och avståndstagande, men också på koncentration, uppmärksamhet och djupt engagemang.
- Det är svårt att inte fylla i det uteblivna svaret om detta inte levereras omedelbart, att låta bli att svara på den egna frågan. Uppstår en tystnad som uppfattas som pinsam så kan man börja räkna tyst till tio för sig själv, det brukar räcka.

Kroppsspråk

- Kroppsspråk är medvetet eller omedvetet. Det medvetna utgörs av kroppshållning, lyssnarpose och gester och kan användas för att förstärka eller avdramatisera det som sägs.

Det omedvetna kroppsspråket är snarare okontrollerbart och består av signaler som rodnad, pupillförstoring eller uttryck av förvåning. Det som sägs måste motsvaras av kroppsspråket, annars tror inte den man talar med att man menar det man säger. Vid själv motsägande kommunikation tror man snarare på kroppsspråket än på det sagda.

- Kroppsspråket är extra viktigt om det uppstår en tystnad. Genom kroppsspråket kan vi visa att vi tålmodigt inväntar svaret och respekterar att olika människor behöver olika tid på sig att formulera sig.

Strategier för motiverande samtal

- Det är grundläggande att minnas att det är den som får handledning som ska fatta eventuella beslut om en beteendeförändring. Uttryck som "du måste", "du borde" och "du skall" kan provocera. Det handledaren kan göra är att väcka, stimulera och stöda den inneboende viljan till förändring. Samtalsledaren måste i en sådan process vara en aktiv, intresserad, accepterande och empatisk lyssnare med positiv attityd. Handledaren lyssnar in vad den handledda vill och ger stöd och vägledning för att målen ska nås – eventuellt genom att ge information där det är befogat.
- När man möter ett motstånd mot förändring är det viktigt att ta reda på varför det finns ett motstånd, vad som motiverar till en icke-förändring och vad det eventuellt finns motivation för. Det gäller för handledaren att skapa en diskrepans mellan nuvarande och önskat beteende. Diskrepansen ger en ambivalens, och ambivalensen ger motivation till förändring.
- Innan man når så långt att man kan diskutera eventuella lösningar måste man nå fram till den handledda. Gör man inte det, kommer inte hans tankebearbetning av beteendets konsekvenser till stånd. För detta krävs en målinriktad samtalsmetod som skapar ramar där den handledda känner sig trygg. Ramen för detta utgörs av följande principer och tekniker:

Principer

Motiverande samtal har alltid ett tydligt mål, och författarna lånar Miller & Rollniks (2002) "RESA"-metod för att uppnå detta tillsammans med de tekniker som redogörs för nedan:

- **R = Rulla med motstånd**
 - Motstånd ska inte bekämpas
 - Undvik att argumentera för en förändring
 - Utgångspunkten är att den handledda själv kan hitta svar och lösningar
 - Man erbjuder att informera om nya perspektiv och kunskaper
 - Motstånd ger en signal om att ändra taktik i samtalet
 - -> "Dans istället för brottningsmatch"
- **E = Empati**
 - Acceptans underlättar arbetet med att skapa en förändring – men att visa empati och förståelse behöver inte betyda att man håller med om allt den handledda uttrycker.
 - Ambivalens hos den som behöver förändra något är normalt
 - Reflektivt lyssnande är grundläggande för att förmedla empati
- **S = Självförmåga**

- Om man tror på att man kan genomföra en förändring ökar motivationen
 - Den handledda är själv ansvarig för att välja och genomföra en förändring, men som handledare är det viktigt att inte förmedla fler problem än vad den som får handledning själv känner att hen kan lösa.
 - Handledarens tro på den handleddas förmåga blir en självuppfyllande profetia
- **A = Ambivalens**
 - Motivation uppstår genom diskrepans mellan den nuvarande situationen och den handleddas mål och värderingar. Diskrepans och ambivalens är inte samma sak. Motiverande samtal skall öka diskrepansen och minska ambivalensen inför förändring.
 - Den som får handledning skall själv argumentera för en förändring, medan handledaren ska förmedla att det inte är omöjligt att uppnå en förändring.

Tekniker

Miller & Rollniks (2002) beskriver också fyra tekniker som beskriver konkreta vägar att nå målet. För dessa kan minnesordet "**BÖRS**" användas (Parbring och Berge 2004):

- **B = Bekräfta** den som handleds, se hen. Förmedla en känsla av att hen är viktig och står i centrum.
- **Ö = Öppna frågor.** Formulera frågorna så att du får den handleddas beskrivning av verkligheten. Fråga inte frågor som kan besvaras med ja eller nej, formulera inte frågorna utgående från det önskade svaret. En öppen fråga inbjuder till längre, nyanserade svar och beskriver tankar och känslor. Vanliga frågeord är vad, hur och varför.
- **R = Reflektivt lyssnande** säkerställer att man förstått den man handleder och samtidigt att hen känner sig sedd och förstådd. Ett sätt är att helt enkelt upprepa det som sagts, när man är mera erfaren kan man skriva om det som sagts - det är en fråga om att tolka och omformulera för att se att man som handledare förstått rätt. Det här ger den handledda en möjlighet att utveckla, förändra, lägga till eller dra ifrån. En reflektion är inte en fråga. En fråga kräver svar medan en reflektion inbjuder till en utveckling av resonemanget.
- **S = Sammanfatta**
 - Reflektioner och sammanfattningar liknar varandra, men skiljer sig från varandra i det att reflektioner ofta syftar till att förtydliga enskilda yttranden hos den som blir handledd, medan en sammanfattning strävar till att samla ihop flera yttranden till en eller två meningar.
 - Farbing och Berge(2004) talar om tre olika sorters sammanfattningar: *Hopsamlade summeringar* som förstärker uttalanden om förändring, *sammanbindande summeringar* binder ihop tidigare uttalanden med det aktuella uttalandet, och *övergångssummeringar* som markerar att man vill byta till ett annat samtalsområde.

Verktyg för motiverande samtal

På nätet finns en uppsjö verktyg som kan användas vid motiverande samtal. De exempel som nämns i den bok som refereras här finns i utskrivbar form på:

www.studentlitteratur.se/motivationshojande

Här ingår övningar som hjälper en att komma igång med motivationshöjande samtal och som ger en bas för konstruktiva möten mellan en handledare och någon som antagligen behöver en liten puff för att komma vidare:

[ONT & GOTT](#)

[MIN VILJA ANDRAS VILJA](#)

[FOLK SOM BRYR SIG](#)

[MINA STARKA SIDOR](#)

[NÄR JAG STÄLLER TILL DET](#)

[MITT SÄTT ATT SE PÅ SAKER OCH TING](#)

[VAD KAN JAG GÖRA ISTÄLLET?](#)

[MIN PLAN](#)

För vidare tips om övningarna hänvisas till ovannämnda hemsida.

Referens

Lundgren, Mikael & Lökholt, Kent (2010). *Motivationshöjande samtal i skolan – att motarbeta och arbeta med elevers förändring*, Lund: Studentlitteratur

I sammandraget ovan nämns också ett par av Lundgrens & Lökholt's egna referenser:

- Miller, WR & Rollnik, S (2002). *Motivational Interviewing: Preparing people for Change*, 2:a upplagan, New York: Guilford Press
- Farbring, ÅC & Berge, P (2004). *BSF Beteende – Samtal – Förändring*, Programmanual. Kriminalvårdsstyrelsen: Norrköping.