

forpligte sig, og i denne udgave fokuserer vi mere på, hvordan MI er forbundet med at planlægge og implementere forandring (del V). I kapitel 3 giver vi et overblik over MI som metode, men først vender vi os mod den underliggende ånd, der vejleder den gode praksis.

Hovedpunkter

- Den motiverende samtale er en samarbejdsbaseret samtalestil rettet mod at styrke en persons egen motivation for og selvvalgte forpligtelse til forandring.
- Den overordnede stil i MI er *vejledning*, som ligger imellem og inddrager elementer af den *styrende* og den *følgende* stil.
- Ambivalens er en normal del af at forberede sig på forandring og et sted, hvor man godt kan komme til at sidde fast et stykke tid.
- Når en hjælper benytter en styrende stil og argumenterer for forandring over for en person, der er ambivalent, vil det helt naturligt bringe personens modargumenter frem.
- Folk lader sig lettest overbevise af, hvad de hører sig selv sige.

Kapitel 2

Ånden i den motiverende samtale

Hvis du behandler en person, som han er, vil han forblive, som han er,
men hvis du behandler ham, som var han, hvad han kunne være,
vil han blive, hvad han kunne være.

– Johann Wolfgang von Goethe

Medfølelse er ønsket om, at andre skal være fri for lidelse.

– Dalai Lama

Da vi begyndte at undervise i MI i 1980'erne, var vi tilbøjelige til at fokusere på teknik, på, *hvordan* man gør det. Efterhånden blev vi imidlertid klar over, at der manglede noget væsentligt. Når vi så kursisterne praktisere MI, var det, som om vi havde lært dem ordene, men ikke melodien. Hvad var det, vi ikke havde fået formidlet? Det var det, der inspirerede os til at begynde at skrive om den underliggende *ånd* i MI, tankegangen og hjertet i tilgangen (Rollnick & Miller, 1995).

Det, vi sigter mod her, er det underliggende perspektiv, man anlægger, når man praktiserer MI. Uden denne underliggende ånd bliver MI et kynisk trick, en metode, man benytter for at forsøge at manipulere andre til at gøre noget, de ikke ønsker at gøre: Den dygtige tryllekunstner, der fingernemt styrer den intetanende klient hen imod det rigtige valg. Kort sagt bliver det bare en anden udgave af ordnerefleksen, en mental boksekamp, hvor målet er at snøre sin modstander. Den første udgave af vores bog afspejlede i en vis grad dette sprog og perspektiv.²

² En aktuel bog (Pantalon, 2011) afspejler en diametral modsætning til ånden i MI, idet den allerede på omslaget lover læseren, at åbne spørgsmål som de, der beskrives i kapitel 1, udgør et middel til at „få hvem som helst til at gøre hvad som helst“ på mindre end syv minutter. Den samme opfattelse af MI som et simpelt trick ligger underforstået i de invitationer, vi jævnligt modtager, til at undervise medarbejdere i MI over en pizza i frokostpausen. Vi påtager os en del af ansvaret for denne fejlopfattelse på baggrund af vores tidlige fremstillinger af MI.

Hvad er så den underliggende ånd, den tankegang og det hjerte, som man har med sig, når man arbejder med MI? Det er det primære fokus for dette kapitel. Vi lægger ud med fire indbyrdes forbundne elementer af ånden i MI: partnerskab, accept, medfølelse og fremkaldelse. Hvert af disse elementer har både et oplevelsesaspekt og et adfærdspunkt. Man kan fx opleve accept af eller medfølelse med andre, men hvis det ikke udtrykkes i adfærd, gavner det dem ikke.

Vi skynder os at tilføje, at disse faktorer ikke er forudsætninger for at praktisere MI. Hvis man først skulle nå frem til en tilstand af dyb accept og medfølelse, før man var i stand til at praktisere MI, kunne det tage et helt liv at blive klar. Det er vores erfaring, at det at praktisere MI i sig selv gør, at man tilegner sig disse grundlæggende tankegange.

Partnerskab

Det første af de fire centrale aspekter af ånden i MI er *partnerskab*. MI er ikke noget, som en ekspert gør ved en passiv modtager, en lærer gør ved en elev, en mester gør ved en discipel. Faktisk er det slet ikke noget, som nogen gør ved en anden. MI gøres *for* og *med* en anden. Det er et aktivt samarbejde mellem eksperter. Folk er ubestridte eksperter på sig selv. Ingen andre har været sammen med dem længere eller kender dem bedre. I MI er hjælperen en ledsager, som typisk taler mindre end halvdelen af tiden. MI som metode indebærer udforskning frem for formaninger, interesse og støtte frem for overtalelse eller argumenter. Rådgiveren søger at skabe en positiv interpersonel atmosfære, der fremmer forandring uden at udøve pres.

MI udføres *for* og *med* en anden.

I vores erfaring kan det sommetider hjælpe at bruge metaforer og billeder for at forklare, hvordan MI fungerer, og det vil vi gøre hele bogen igennem. Et godt billede her er, at MI minder mere om dans end om brydning.³ Ens bevægelser er ikke rettet *mod* den anden; man bevæger sig *med* den anden. Det er ikke en proces, der handler om at overvinde og få taget på en modstander. En god MI-samtale forløber lige så flydende som en vals. Der er stadig en, der fører, og at føre an på en god måde er bestemt en del af kunsten i at praktisere MI, samtidig med at man undgår at snuble eller træde sin danspartner over tæerne. Uden partnerskab, ingen dans.

Hvorfor er det så vigtigt? Blandt andet af den simple grund, at når målet

³ Denne metafor blev oprindeligt foreslået af Jeff Allison.

er forandring hos en anden, kan terapeuten ikke klare opgaven alene. Klienten har afgørende ekspertise, som supplerer din egen ekspertise. Hvis der skal ske forandring, er det afgørende, at denne ekspertise bringes i spil (Hibbard et al., 2007; Hibbard et al., 2004). MI sigter ikke mod at narre andre til at ændre sig; MI har til formål at aktivere personens egen motivation og egne ressourcer for forandring. Her er det vigtigt at undgå den faldgrube, man kan kalde ekspertfælden, hvor du giver indtryk af, at du ud fra din faglige ekspertise sidder inde med svaret på personens dilemma. For at undgå denne faldgrube må man give slip på antagelsen om, at man *bør* have og give alle de rigtige svar. Sandheden er, at du ikke nødvendigvis har dem, når emnet er personlig forandring. Ekspertfælden skaber de perfekte betingelser for ordnerefleksion. I deres uddannelse har mange behandlere lært, at de forventes at kende det rigtige svar og at kunne levere det omgående. En bevidst tilsidesættelse af denne refleks til at levere ekspertise er et afgørende element i den samarbejdsorienterede ånd, der kendetegner MI.

Denne betoning af partnerskab i MI indebærer, at man er bevidst om og opmærksom på både sine egne og klientens forhåbninger. Den interpersonelle proces i MI er et møde mellem forhåbninger, der godt kan pege i forskellige retninger, som det er tilfældet i ethvert partnerskab. Hvis man ikke er bevidst om sin egen holdning og interesse, ser man kun halvdelen af billedet. Vi betragter ærlighed om disse forhåbninger som et centralt aspekt af MI. Sommetider kan rådgiverens dagsorden udledes af konteksten. Når en person træder gennem døren til en „rygestopklinik“ eller en „alkoholrådgivning“, er temaet for samtalen og den tilsigtede forandring ikke noget mysterium. Medarbejderne på en hotline til forebyggelse af selvmord har til hensigt at forebygge selvmord, og tilsynsførende socialrådgivere i kriminalforsorgen har til hensigt at forebygge kriminalitet. I mange sammenhænge er det klienten, der sætter dagsordenen for forandring ved at fremlægge specifikke problemer og bekymringer. Sommetider kan en rådgivers prioriteter for forandring imidlertid adskille sig fra klientens; et scenarie, som vi ser nærmere på i kapitel 10. Vi vil her betone vigtigheden af at være bevidst og ærlig om sine egne værdier og dagsordener i samtaler om forandring.

Dette partnerskabsaspekt af ånden i MI vidner om en dyb respekt for den anden. På en måde er MI-rådgiveren et privilegeret vidne til forandring, og samtalen minder lidt om at sidde ved siden af hinanden på en sofa, mens personen bladrer i et fotoalbum over sit liv. Sommetider stiller du spørgsmål,

MI sigter ikke mod at narre folk til at ændre sig; MI har til formål at aktivere deres egen motivation og egne ressourcer for forandring.

men for det meste lytter du, fordi historien er personens egen. Dit formål er at forstå det liv, du er vidne til, at se verden gennem den andens øjne, ikke at lægge din egen vision ned over det.

Accept

Denne partnerskabstilgang er forbundet med en holdning af dyb *accept* af, hvad klienten kommer med. At acceptere en person på denne måde betyder ikke, at man nødvendigvis billiger personens handlinger eller slår sig til tåls med status quo. Rådgiverens personlige godkendelse (eller misbilligelse) er irrelevant i denne sammenhæng.

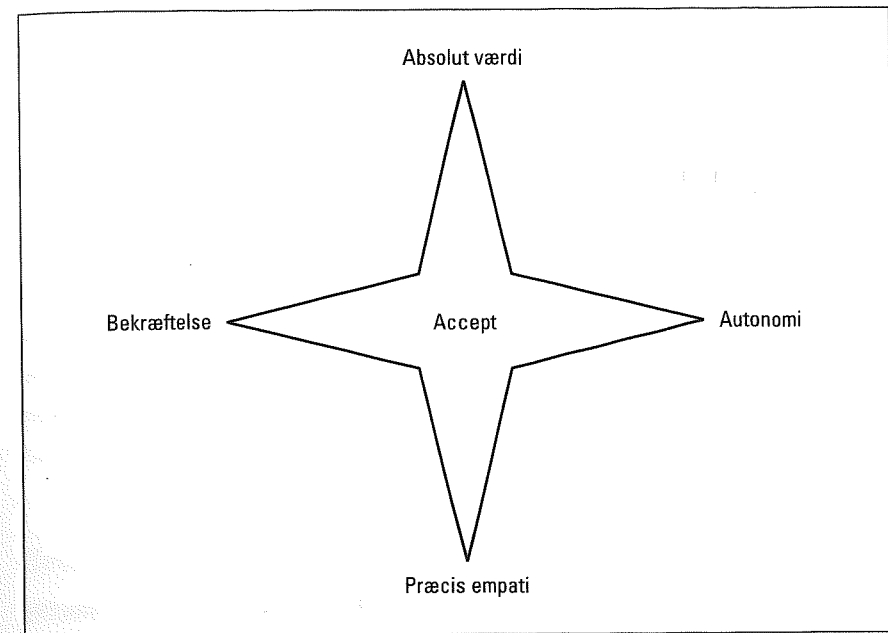
Det, vi mener med accept, har dybe rødder i Carl Rogers' arbejde og indeholder mindst fire aspekter (se boks 2.1).

Absolut værdi

For det første indebærer accept, at man værdsætter ethvert menneskes iboende værdi og potentiale. Rogers (1980b) omtalte denne holdning som omsorg uden besiddetrang eller ubetinget positiv agtelse, „en accept af dette andet menneske som en separat person, en respekt for den anden som en person, der har værdi i sig selv. Det er en basal tillid – en tro på, at denne anden person på en eller anden måde er grundlæggende pålidelig“ (s. 271). Det var en af hans nødvendige og tilstrækkelige terapeutiske forudsætninger for forandring. Fromm (1982) beskrev dette som en respekt, der indebærer „evnen til at se på et menneske, som det er, at forstå dets egenartede individualitet. Respekt betyder omsorgen for, at det andet menneske kan vokse og udfolde sig fra sine egne forudsætninger. Respekt udelukker således udnyttelse af andre“ (s. 46). Jf. ovenfor.

Det modsatte af denne holdning er fordømmelse, hvor der stilles betingelser for værdi: „Jeg bestemmer selv, hvem der fortjener respekt, og hvem der ikke gør.“ Heri ligger et fascinerende paradoks. Vi mener som Rogers, at mennesker er fastlåste, når de oplever sig selv som uacceptable. Deres evne til forandring er nedsat eller blokeret. Når mennesker derimod oplever, at de bliver accepteret, som de er, frigøres de og bliver i stand til at forandre sig.

Boks 2.1. Fire aspekter af accept



Rogers (1959) tog dette menneskesyn et skridt videre og hævdede, at mennesker under visse afgørende terapeutiske betingelser naturligt vil ændre sig i en positiv retning. Denne tendens til „selvrealisering“ (Maslow, 1943, 1970) er lige så naturlig som en plantes tilbøjelighed til at vokse opad, mod lyset, når den får jord, vand og sol. Det er, som om den enkelte har en naturlig moden slut-tilstand eller et naturligt formål (*telos* på græsk), som han eller hun vil vokse hen imod under optimale betingelser. For et ager er *telos* et egetræ. Er mennesker også grundlæggende selvrealiserende med en naturlig tilbøjelighed til at vokse i retning af et positivt *telos*? Vi kan ikke vide det med sikkerhed, men vi *kan* vælge vores eget menneskesyn⁴, den måde, vi er tilbøjelige til at opfatte mennesker og menneskets natur på – en opfattelse, der ofte bliver til en selvopfyldende profeti (Leake & King, 1977; Miller, 1985a).

Præcis empati

Et andet centralt aspekt af accept (og en anden af Rogers' kritiske forudsætninger for forandring) er præcis empati, en aktiv interesse for og en stræben

⁴ Tak til Joachim Koerke for at foreslå dette nyttige begreb og udtryk.

efter at forstå den andens indre perspektiv, at se verden gennem hans eller hendes øjne. Vi mener ikke medlidenhed, en følelse af medynk eller kammeratskab. Vi mener heller ikke identifikation: „Jeg har selv prøvet det, og jeg ved præcis, hvad du gennemlever. Nu skal jeg fortælle dig min historie.“ Disse aspekter *kan* være til stede, men empati er en evne til at forstå en andens referenceramme og en overbevisning om, at det er umagen værd. Rogers og hans studerende har givet en god beskrivelse af præcis empati som terapeutisk kompetence (Rogers, 1965; Truax & Carkhuff, 1967). Det er „at fornemme klientens indre verden af private personlige betydninger, som om det var dine egne, uden at man på noget tidspunkt glemmer ‘som om’-aspektet“ (Rogers, 1989, s. 92f). Det modsatte af empati er at tvinge sit eget perspektiv ned over den anden, måske ud fra en antagelse om, at den andens opfattelser er irrelevante eller fejlagtige.

Autonomistøtte

For det tredje indebærer accept, at man anerkender og respekterer den enkeltes autonomi og umistelige ret og evne til selvledelse (Deci & Ryan, 1985; Markland et al., 2005). Som Viktor Frankl (1973) beskrev det:

Hvem af dem, der har oplevet koncentrationslejren, kunne ikke fortælle om menneskeskikkelser, der gik over appelpladsen eller gennem barakkerne, og snart kom med et opmuntrende ord, snart gav den sidste bid brød væk. Og selv om de kun har været få – de er alligevel beviser på, at man kan tage alt fra mennesker i koncentrationslejren, alt, undtagen ét: den sidste menneskelige frihed til at forholde sig sådan eller sådan til de givne omstændigheder. (s. 70)

Rogers (1962) søgte gennem sin klientcentrerede tilgang at give folk „komplet frihed til at være og at vælge“ (s. 93). Den sikkerhed, han gjorde det med, hang utvivlsomt sammen med hans opfattelse af den menneskelige natur som grundlæggende „positiv, fremadrettet, konstruktiv, realistisk, pålidelig“ (s. 91). Han troede på, at mennesker under de nødvendige terapeutiske betingelser naturligt vil vokse i en positiv retning. Hans perspektiv stod i en vis grad i kontrast til den freudianske opfattelse, at mennesker grundlæggende er drevet af jagten på selvisk nydelse, oftest uden bevidsthed om de mørke drifter, der former deres liv.

Det modsatte af autonomistøtte er at forsøge at få andre til at gøre ting, at

udsætte dem for pression og kontrol. En tilsynsførende i kriminalforsorgen, som siger: „Du kan ikke forlade landet,“ fortæller ikke sandheden i bogstavelig forstand, ligesom en rådgiver, der siger til en alkoholafhængig person „Du kan ikke blive ved med at drikke.“ Det, de mener, er, at en bestemt adfærd sandsynligvis vil have negative konsekvenser, men valget er altid op til den enkelte. Heri ligger der også et paradoks. At sige til nogen: „Du kan ikke“ og mere generelt at forsøge at begrænse en andens valg vil typisk fremkalde psykisk reaktans (Dillard & Shen, 2005; Karno & Longabaugh, 2005a, 2005b), dvs. ønsket om at stå fast på sin frihed. På den anden side vil en direkte anerkendelse af friheden til selv at vælge typisk reducere den defensive holdning og kan fremme forandring. Det indebærer, at man giver slip på ideen om og byrden i, at man skal (eller kan) få andre til at ændre sig. Grundlæggende vil det sige, at man giver afkald på en magt, man faktisk slet ikke havde.

Bekræftelse

Endelig indebærer accept, som vi forstår det, bekræftelse, dvs. at man søger og anerkender personens styrker og indsats. Ligesom med værdi, autonomi og empati er det ikke blot en personlig oplevelse af værdsættelse, men en bevidst måde at være og kommunikere på (Rogers, 1980b). Modsætningen er at søge efter, hvad der er galt med den anden (som det så ofte er målet med „udredninger“), og, når man har identificeret, hvad der er galt, at fortælle vedkommende, hvordan der kan rettes op på det.

Tilsammen udtrykker disse fire personcentrerede forudsætninger, hvad vi mener med „accept“. Man anerkender den enkeltes *absolutte værdi* og potentiale som menneske, anerkender og støtter personens umistelige *autonomi* til at vælge sin egen vej, søger gennem *præcis empati* at forstå den andens perspektiv og *bekræfter* personens styrker og indsats.

Medfølelse

I denne tredje udgave har vi valgt at tilføje elementet medfølelse til vores beskrivelse af den underliggende ånd i MI. Her taler vi igen ikke om en personlig følelse, en emotionel oplevelse som medlidenhed eller identifikation, for de er hverken nødvendige eller tilstrækkelige for at praktisere medfølelse. Man behøver ikke i bogstavelig forstand „lide med“ den anden for at handle med medfølelse, ligesom medlidenhed uden handling heller ikke er til megen gavn. Medfølelse vil sige, at man aktivt søger at fremme den andens trivsel og

prioriterer den andens behov. Målet med vores arbejde er jo at gavne vores klienter og ikke os selv. Praktisk taget alle de store verdensreligioner opfordrer til, at man dyrker og praktiserer denne dyd, idet man menneskekærligt stræber efter og sætter pris på andres trivsel. Medfølelse er et målrettet engagement i at fremme andres trivsel og bedste interesser. Denne stræben efter at fremme andres trivsel er naturligvis den centrale motivation, der tiltrækker mennesker til hjælpeprofessionerne.

Hvorfor har vi tilføjet medfølelse til de andre tre elementer af ånden i MI?

Medfølelse vil sige, at man aktivt søger at fremme den andens trivsel og prioriterer den andens behov.

Fordi det er muligt at praktisere de andre tre af egeninteresse. En dygtig sælger etablerer et fungerende partnerskab med potentielle kunder, fremkalder deres egne mål og værdier og er helt klar over, at det i sidste ende er kunden selv, der vælger, om han eller hun vil købe noget. Vi vil ikke sige noget nedsættende om salg som aktivitet; det kan sagtens praktiseres på en måde, der

gavner både køber og sælge. Vores pointe er blot, at psykologisk viden og teknik, herunder de teknikker, der beskrives senere, godt kan bruges til at udnytte andre, til at fremme sin egen sag og opnå ufortjent tillid og eftergivenhed (Cialdini, 2007). At arbejde i en ånd af medfølelse vil sige at have hjertet på rette sted, sådan at den tillid, der skabes, er velfortjent.

Fremkaldelse

Meget af det, der foregår i professionelle konsultationer, der handler om forandring, bygger på en mangelformodel, dvs. at person mangler et eller andet, som skal tilføres udefra. Det underforståede budskab er: „Jeg har det, du mangler, og jeg vil give dig det,“ om det så er viden, indsigt, en diagnose, visdom, realiteter, fornuft eller mestringsfærdigheder. Evaluering retter sig så ofte mod at finde de fejl og mangler, der skal korrigeres gennem professionel ekspertise. Når man først har identificeret den manglende ingrediens, det, som klienten mangler, så ved man, hvad det er, der skal tilføres. Denne tilgang er rimelig, når det drejer sig om at reparere en bil eller behandle en infektion, men den er sjældent hensigtsmæssig, når samtalen drejer sig om personlig forandring.

Ånden i MI udspringer af en meget anderledes styrkefokuseret præmis, som er, at mennesker allerede rummer meget af det, de har brug for, og at din opgave er at fremkalde det, at bringe det frem. Det underforståede budskab her er: „Du har det, du har brug for, og sammen kan vi finde det.“ Fra dette perspektiv er det især vigtigt at fokusere på og forstå personens styrker og res-

sourcer i stedet for at lede efter mangler. Antagelsen her er, at folk faktisk har visdom om sig selv og har gode grunde til at handle, som de har gjort. De har allerede motivation og ressourcer i sig, som de kan trække på. Et af de uventede resultater af vores tidlige MI-forskning var, at når folk afklarede deres ambivalens over for forandring, klarede de ofte processen på egen hånd uden yderligere professionel assistance eller tilladelse.

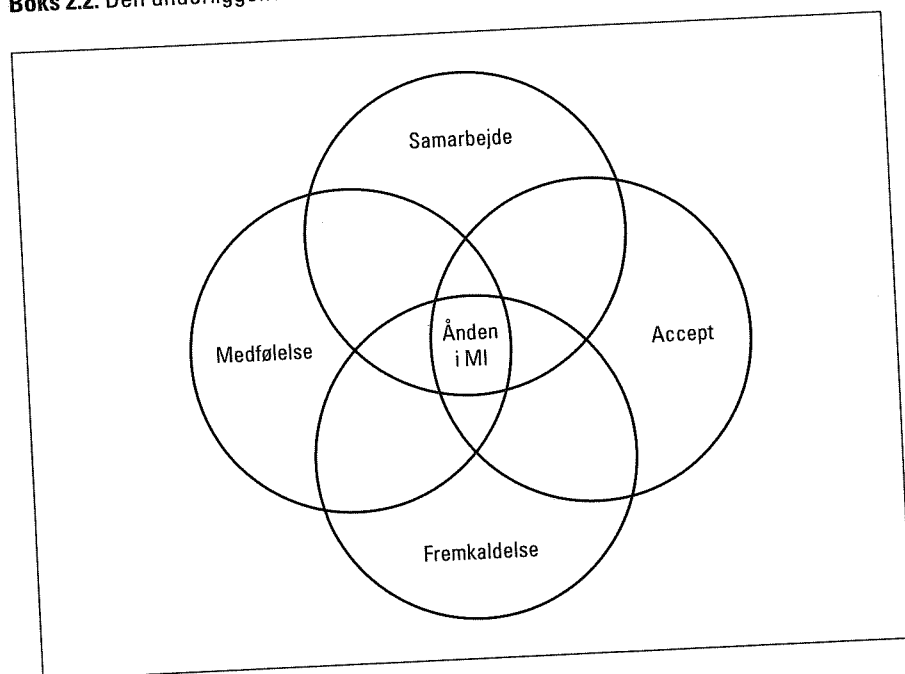
Lad os se på to forskellige tilgange til undervisning. Den første er forelæsning, hvor man grundlæggende indfører viden. Luk hovedet op, installér fakta, og sy til. Det tilsvarende latinske udsagnsord er *docere*, som er roden til *doktrin*, *docent*, *indoktrinere* og *doktor*. Dette perspektiv bygger i høj grad på en mangelformodel, dvs. at personen mangler det, der er brug for. Der er tidspunkter og sammenhænge, hvor denne form for undervisning er på sin plads, men som regel er den ikke særlig effektiv i at hjælpe folk til at ændre sig. Den modsatte tilgang er at uddrage (på latin bogstaveligt *e ducere*), som når man trækker vand fra en brønd. Fra et MI-perspektiv er antagelsen her, at personen rummer en dyb brønd af visdom og erfaring, som rådgiveren kan trække på. Meget af det, der er brug for, er der allerede, og det der skal til, er at udtrække det, at kalde det frem. MI-rådgiveren er derfor stærkt interesseret i at forstå klientens perspektiv og visdom.

Denne ånd af fremkaldelse stemmer også overens med den forståelse af ambivalens, der er præsenteret i kapitel 1. Mennesker, som er ambivalente over for forandring, har allerede *begge* argumenter i sig – argumenter, der taler for forandring, og argumenter, der støtter status quo. Det vil sige, at de fleste klienter allerede har stemmer, der er fortalere for forandring i deres indre komite, deres egne positive motivationer for forandring. De vil oftest være mere overbevisende end de argumenter, du måtte være i stand til at komme med. Din opgave er derfor at fremkalde og styrke de motivationer for forandring, der allerede er til stede.

MI-ånden opstår i skæringspunktet mellem disse fire komponenter (se boks 2.2). Det skaber konteksten for vores anden pragmatiske definition af MI – behandlerens definition, som besvarer spørgsmålet: „Hvorfor ville det være relevant for mig at lære metoden, og hvordan kan jeg bruge den?“

Den motiverende samtale er en personcentreret rådgivningsstil rettet mod det almindelige problem med ambivalens over for forandring.

Boks 2.2. Den underliggende ånd i MI



Nogle principper i personcentreret behandling

Den underliggende ånd, vi beskriver her, ligger helt i tråd med den lange tradition for personcentreret behandling. Det har også været kendt som klientcentreret terapi (Rogers, 1965), patientcentreret behandling (Laine & Davidoff, 1996) og relationscentreret behandling (Beach, Inui & the Relationship-Centered Care Research Network, 2006), men kernen i tilgangen er at sætte modtagerens perspektiv i centrum for tilbuddet. I denne sammenhæng foreslår vi afslutningsvis nogle generelle principper for en bredere personcentreret tilgang til behandling.

1. Vores tilbud eksisterer for at gavne de mennesker, vi tjener (og ikke omvendt). Klienternes (deltagernes, patienternes, brugerens, kundernes osv.) behov har førsteprioritet.
2. Forandring vil grundlæggende sige selvforandring. Tilbuddene (behandling, terapi, interventioner, rådgivning osv.) fremmer naturlige forandringsprocesser (Prochaska & DiClemente, 1984).
3. Mennesker er eksperter på sig selv. Ingen ved mere om dem, end de selv gør.

4. Vi har ikke til opgave at få forandring til at ske. Sandheden er, at vi ikke kan gøre det alene.
5. Vi har ikke til opgave at komme med alle de gode ideer. Sandsynligvis er det heller ikke os, der har de bedste ideer.
6. Mennesker har deres egne styrker, motivationer og ressourcer, som det er afgørende at aktivere, for at der kan ske forandring.
7. Derfor forudsætter forandring et partnerskab, et samarbejde af ekspertise.
8. Det er vigtigt at forstå personens eget perspektiv på situationen, hvad der er behov for, og hvordan det kan opnås.
9. Forandring er ikke en magtkamp, hvor vi har „vundet“, hvis der sker forandring. En samtale om forandring bør opleves som en dans, ikke som brydning.
10. Motivation for forandring er ikke noget, der tilføres eller installeres; det er noget, der fremkaldes. Det er der allerede og skal bare kaldes frem.
11. Vi kan ikke ophæve folks ret til at vælge, hvordan de vil handle. Folk træffer deres egne beslutninger om, hvad de vil og ikke vil, og der er først tale om et forandringsmål, når personen tager det til sig.

En udviklingsproces

Vi har i dette kapitel forsøgt at beskrive den tankegang og den holdning, man bør have med sig, når man begiver sig ind i MI-processen. Som tidligere nævnt er det ikke en forudsætning for at praktisere MI, at man til fulde internaliserer denne tankegang og holdning; hvis det var tilfældet, hvem kunne så nogensinde begynde? Faktisk lærer man netop denne underliggende ånd ved at praktisere MI over tid. Dalai Lama har beskrevet udviklingen af medfølelse på følgende måde:

Det er en udviklingsproces at opøve medfølelse med andre. [...] Første skridt er viden. [...] Dernæst må man konstant reflektere over og internalisere denne viden [...] indtil den bliver en *overbevisning*. Den bliver en integreret del af ens sindstilstand. [...] Så når man et punkt, hvor den bliver spontan. (The Dalai Lama & Ekman, 2008, s. 156f)

Det svarer til vores erfaring med at lære MI. Vi øver ikke længere forud for hver enkelt session, hvordan vores holdning skal være (selv om det godt kan være en god ide). Det bliver automatisk; at praktisere denne stil i samværet med andre fremkalder denne måde at være på. Så fortvivl ikke, hvis du oplever, at din „ånd“ er ude af trit. Du lærer det og bliver mindet om det med øvelse.

Boks 2.3. Personlig refleksion: en MI-bøn

Jeg bor i det sydvestlige USA, og her har jeg ofte været så privilegeret at tale med amerikanske indianere, der praktiserer den motiverende samtale. Nogle af dem har fortalt mig, at denne respektfulde måde at forholde sig til andre på stemmer helt overens med indianske normer for samtaler. En stammeleder bemærkede imidlertid engang, at hvis man vil lære amerikanske indianere MI, er man nødt til at have en bøn, en sang og en dans. Jeg vil overlade dans og sang til mere kompetente udøvere, men jeg har skrevet nedenstående bøn med hjælp fra Raymond Daw. Den version, der bringes her, afspejler en meditativ forberedelse til at arbejde med en kvindelig klient, men stedordene kan uden videre udskiftes.

Støt mig i at være en tålmodig ledsager,
at lytte med et hjerte, der er så åbent som himlen.
Giv mig blikket til at se med hendes øjne
og ører at høre hendes fortælling med.
Skab et trygt og åbent landskab, hvor vi kan vandre side om side.
Gør mig til en klar sø, der reflekterer hendes sind.
Hjælp mig med at finde din skønhed og visdom i hende,
for jeg ved, at du ønsker, hun skal være i harmoni:
sund, kærlig og stærk.
Lad mig anerkende og respektere hendes valg af sin egen vej
og give hende min velsignelse til at vandre frit.
Lad mig huske, at selv om hun og jeg er forskellige,
er der alligevel et fredfyldt sted, hvor vi er ét.

– WRM

Hovedpunkter

- ▶ MI er en personcentreret rådgivningsstil rettet mod det almindelige problem med ambivalens over for forandring.
- ▶ MI gøres *for* eller *med* nogen, ikke *mod* eller *ved* nogen.
- ▶ Fire centrale aspekter af den underliggende ånd i MI er partnerskab, accept, medfølelse og fremkaldelse.
- ▶ Accept har fire aspekter: *absolut værdi, præcis empati, autonomi-støtte og bekræftelse*.
- ▶ MI handler om at fremkalde det, der allerede er til stede, ikke om at tilføre noget, der mangler.

Kapitel 3

Metoden i den motiverende samtale

Mennesker lader sig generelt lettere overbevise af de grunde, de selv har opdaget, end af grunde, som andre er kommet på.

– Blaise Pascal

Du er en jordemoder, der assisterer ved en andens fødsel. Vær til nytte uden at gøre et stort nummer ud af det. Støt det, der sker, snarere end det, du mener, der burde ske. Hvis du er nødt til at tage føringen, så gør det på en måde, så moderen får hjælp uden at miste sin frihed eller kontrollen.

Når barnet er født, vil moderen med rette sige: „Vi klarede det selv!“

– Tao Te Ching

Fire processer i den motiverende samtale

I vores to første udgaver beskrev vi to faser i MI: at opbygge motivation (fase 1) og at konsolidere klientens selvvalgte forpligtelse (*commitment*) (fase 2). Som en simpel rettesnor var det ikke helt ved siden af. For eksempel: Sørg for ikke at tale om *hvordan*-aspektet af forandring, som er mere relevant i fase 2, før du taler om *hvorfor*-aspektet af forandring, som overvejende er en fase 1-aktivitet. I praksis var denne simple skelnen imidlertid ikke dækkende for en beslutningsproces, der ofte virker mere cirkulær end lineær. Den virkede heller ikke fyldestgørende. For eksempel har behandlere fortalt os, at de sommetider havde svært ved at praktisere MI, fordi klienterne virker uengagerede. En anden klinisk udfordring for nogle behandlere var de mange forskellige mulige forandringer, der måtte overvejes, og de fandt det vanskeligt at indsnævre og fokusere samtalen.