

Indhold

<i>Forord til den danske udgave</i>	9
<i>Forfatternes forord</i>	11
<i>Forfatternes tak</i>	15

Del 1 - Sammenhæng

Kapitel 1:

Hvorfor forandrer folk sig?	19
Brikker til puslespillet	20
Parathed, villighed og evne	28
Hvad udløser forandring?	30

Kapitel 2:

Ambivalens - Forandringens dilemma	32
Jeg vil gerne, og jeg vil ikke	32
Social kontekst	36

Kapitel 3:

At fremme forandring	41
Ordnerrefleksen	41
Motivation som interpersonel proces	43
Integration med andre behandlingstilgange	49

Del 2 - Praksis

Kapitel 4:

Hvad er motivations samtalen?	55
Motivations samtalen's ånd	55
Hvor bred er horisonten?	57

Fire overordnede principper	59
Sammenfatning	66

Kapitel 5:

Forandring og modstand - To sider af samme sag	68
Konsonans og dissonans	68
Hvad skaber dissonans?	71
Forandringsudsagn og modstand	72
Rådgiverens rolle i forbindelse med modstand	75
Sammenfatning	78

Kapitel 6:

Fase 1 - At opbygge motivation for forandring	79
Vigtighed og tro på forandring	80
Tidlige faldgruber, rådgiveren bør undgå	83
Om den første samtale	93
Fem tidlige metoder	95
Metoder til at fremkalde forandringsudsagn	111
Sammenfatning	117

Kapitel 7:

Rådgiverens reaktion på forandringsudsagn	119
Hvornår er motivationssamtalen styrende?	119
Når motivationssamtalen er styrende	120
Når motivationssamtalen ikke er styrende	127
Sammenfatning	134

Kapitel 8:

Rådgiverens reaktion på modstand	135
Overvejelser om modstand	135
Reflekterende svar	137
Andre reaktioner ud over refleksion	140
Scenen sættes for forandring	149

Kapitel 9:

At styrke klientens tro på forandring	150
Faldgruber i forbindelse med tro på forandring	152
At fremkalde og styrke forandringsudsagn	153
Klinisk eksempel	160
Sammenfatning	167

Kapitel 10:

Fase 2 - At styrke klientens beslutning om forandring	168
At genkende parathed	168
Risici i fase 2	171
Påbegyndelsen af fase 2	172
At forhandle en forandringsplan	177
Overgang	184

Kapitel 11:

En case	185
--------------------------	-----

Kapitel 12:

Etiske overvejelser	209
Etisk kløe i motivationssamtalen	209
Etisk kompleksitet og motivationssamtalen	215
Nogle retningslinjer for etisk praksis	221

Del 3 - At lære motivationssamtalen

Kapitel 13:

Overvejelser over læring	231
Klienter som lærere	233
Brug din dissonansdetektor	234
Andre forhold, der kan støtte din læring	235
Sammenfatning	237

Kapitel 14:

At fremme læring	238
Nogle overordnede principper	239
Nogle praktiske aspekter af formidling	243
At skabe muligheder for læring	247
Evaluering af uddannelse	251
Kulturændring	252
<i>Noter</i>	256
<i>Litteratur</i>	259
<i>Register</i>	265

Forord til den danske udgave

Motivational Interviewing er blevet en populær tilgang til rådgivning siden den første engelske udgave af bogen med samme titel udkom i 1991. Bogen samlede op på Miller og Rollnicks erfaringer med professionelles rådgivning og behandling af mennesker med misbrug og anden adfærd med åbenlyst skadelige konsekvenser. Bogen blev højt værdsat og oversat til mange sprog. I 2002 kom så 2. udgave, som denne danske oversættelse baseres på.

I samme periode er det i stadig stigende grad blevet en del af arbejdet for mange ansatte inden for det sundhedsmæssige og det sociale område, at de skal rådgive og stimulere borgerne til at ændre adfærd, så borgerne forbliver sunde, undgår sygdom, kommer ud på arbejdsmarkedet og i det hele taget tager bedre vare på deres eget liv.

Oplevelsen af, at god rådgivning og motiverende arbejde både er en vanskelig opgave og samtidig noget, der er en fundamental del af arbejdet, har fået mange professionelle til at søge efter god litteratur og kursus tilbud med henblik på at blive bedre rådgivere for de mange borgere, som er ambivalente over for ændring af adfærd. Gennem de sidste 10 år har efterspørgslen efter kurser og litteratur været støt stigende.

I kraft af vores deltagelse i Motivational Interviewing Network of Trainers, et internationalt netværk til udveksling af erfaringer med træning og uddannelse i Motivational Interviewing, har vi været kursusledere og undervisere på mange kurser for hjælpere og rådgivere af alle slags. Vi har ofte savnet en fyldestgørende reference på dansk, og vi synes derfor, at det er meget glædeligt, at der nu findes en dansk oversættelse af Motivational Interviewing, der helt eller delvist danner grundlag for megen anden litteratur på området. Motivational Interviewing er ikke blot en bog om det motiverende arbejde, men samtidig også en beskrivelse af fundamentet for interventioner afprøvet i efterhånden mange effektstudier. Motivational Interviewing udmærker sig nemlig ved at indeholde nogle principper og teknikker, der udgør så centrale elementer, at man kan afgøre, hvorvidt de er til stede i rådgivningen, når man efterfølgende analyserer en samtale. Man har således i flere studier vist, at sandsynligheden for, at borgeren ser sig i stand til at træffe et valg om – og gennemføre – en mere hensigts-

mæssig adfærd (fx med hensyn til alkoholindtagelse eller tobaksrygning), øges, når disse centrale elementer er til stede i samtalen.

Vi har været med til at beslutte at kalde Motivational Interviewing for Motivationssamtalen på dansk. Vi har det godt med, at Motivationssamtalen er i bestemt form som en indikation af, at det faktisk drejer sig om bestemte principper og teknikker for samtale, som altså er Miller og Rollnicks Motivational Interviewing. Vi har også været med til at gennemgå den danske oversættelse og, skønt det ikke har været nemt, bidraget med bud på danske oversættelser af nogle af grundbegreberne, i samarbejde med oversætteren og forlaget naturligvis.

Hvad er motivationssamtalen da for en størrelse? Der er tale om en samtalestil- eller -teknik - eller måske snarere en lytteteknik, for det handler meget om at lære at høre efter, hvad den anden rent faktisk siger. Men mest af alt er der tale om en rådgiverstil, der gennemsyrrer hele samtalen. Set i det lys handler motivationssamtalen ikke blot om at hjælpe klienter/patienter/borgere med at træffe valg, der kan være svære at træffe, men om at blive en bedre rådgiver i det hele taget.

Motivationssamtalen er ikke vanskelig at forstå. Når man læser i bogen, kan man endda få en fornemmelse af, at noget af det, man læser, grænser til det banale. Udfordringen vil da også for mange rådgivere ligge i at få det banalt rigtige omsat til handling, at få det gjort til en del af ens egen rådgivning og få skrottet noget af det, man plejer at gøre og bliver ved med, skønt det ofte kun har ført til frustration. Heri ligger måske den største udfordring, og motivationssamtalen udmærker sig ved den sammenhæng, der er mellem på den ene side grundlaget for samtalen og på den anden side grundlaget for, hvorledes man selv som rådgiver kan ændre sig og integrere motivationssamtalen i sit virke som rådgiver, hvis det altså er det, man vil.

God fornøjelse!

Anders Beich, læge
Thorkil Thorsen, kultursociolog, fil.dr.
Anette Søgaard Nielsen, cand.phil., ph.d.

Forfatternes forord

Der er gået ti år, siden vi sad sammen i Sydney, Australien og forestillede os den første udgave af *Motivational Interviewing*. Før vi mødtes i 1989, havde vi hver for sig arbejdet i USA og Storbritannien på fremgangsmåder for at praktisere og undervise i denne kliniske metode. Der var ikke skrevet meget om det, og vi forestillede os en bog for klinikere, der opsamlede, hvad vi og andre havde lært om motivationssamtalen. Resultatet var et usædvanligt værk: halvt forfattet, halvt redigeret. Vi havde ingen ide om, hvad det kunne føre til.

Da Guilford Press kontaktede os for at bede os udarbejde denne anden udgave, havde meget forandret sig. Praksis inden for behandlingen af misbrugsproblemer, som vi havde fokuseret på i den oprindelige bog, havde i vidt omfang bevæget sig væk fra de konfrontationsmetoder, der var udbredt i 1970'erne og 80'erne. Samtidig havde anvendelsen af motivations-samtalen bredt sig til en lang række andre områder, blandt andet almen medicin, helbredsrådgivning, socialrådgivning og kriminalforsorgen. På grund af hastigt stigende efterspørgsel efter klinisk træning havde vi udannet mere end 300 undervisere, der udgjorde en international organisation af undervisere i metoden. Første udgave var udkommet på italiensk, tysk, spansk, portugisisk og kinesisk, og flere andre oversættelser var på vej. Der var udviklet et netsted (www.motivationalinterview.org), og der var udviklet en række kortere versioner af metoden.

Som følge af disse og andre ændringer er denne bog noget anderledes end den første udgave. Fokus er udvidet fra afhængighed til adfærdsændringer generelt. Ud fra yderligere 10 års erfaring med, hvad der ser ud til at hjælpe eller forvirre folk, når de tilegner sig kliniske metoder, har vi strammet nogle af afsnittene op og udeladt andet materiale, der så ud til at være forvirrende. Af stilistiske ændringer har vi udeladt referencer inde i teksten og i stedet medtaget begrænsede referencer i slutnoter. Formålet med denne og andre ændringer har været at gøre teksten endnu mere tilgængelig og relevant for en bred gruppe af klinikere, samtidig med at dokumentationen stadig er der for dem, der ønsker at arbejde videre med baggrundsstof og forskning.

Del 1 er næsten fuldstændigt skrevet om. Vi har fjernet det meste af det

materiale, der sammenlignede motivationssamtalen med andre rådgivningsmetoder, og det tidligere kontrapunkt med konfrontationsteknikken er væk. I stedet har vi fokuseret på en tydelig beskrivelse af, hvad metoden er, snarere end af, hvad den *ikke* er. Vi har fjernet næsten alt materiale om de metoder, som motivationssamtalen sommetider forveksles med: FRAMES, feedback på vurderinger, motivationsfremmende terapi, de transteoretiske forandringsstadier, korte forhandlinger og andre afkortede versioner.

Vi har taget endnu et skridt væk fra det traditionelle begreb om modstand som motiveret forsvarsmekanisme hos klienten. Nu præsenterer vi (i kapitel 5) forandringsudsagn (tidligere selvmotiverende udsagn) og modstandsadfærd som forskellige sider af samme sag, simpelthen som afspejlinger af modpolerne i klientens ambivalens. Efter nogen overvejelse besluttede vi at beholde begrebet »modstand«, fordi det er så indarbejdet, men at revidere det lidt. Alternative betegnelser, som vi har forsøgt os med (fx kontra-motiverende udsagn, kontra-forandringsudsagn), virkede ikke mere tilfredsstillende eller mindre belastende. Forandringsudsagn og modstand præsenteres nu som komplementære former for adfærd, og vi har et kapitel, der forklarer, hvordan man håndterer begge: Kapitel 7 er helt nyt, og kapitel 8 er en bearbejdet udgave af vores tidligere kapitler om håndtering af modstand. Vi har fjernet (men diskuterer stadig) begrebet terapeutisk paradoks for at adskille det fra den kliniske metodik bag motivationssamtalen.

Andre kapitler indeholder også nyt materiale. Denne gang har vi medtaget definitioner på metoden bag motivationssamtalen (kapitel 4). Kapitel 9 er helt nyt og tager et emne op, som vi tidligere ikke har sagt noget om: *Hvad gør man, når vigtigheden er høj, men troen på forandring er lav* - når personen oplever en ændring som vigtig, men er usikker på, om den kan gennemføres? Vi introducerer en metode til at forbedre troen på forandring, som ganske vist indeholder velkendte strategier, men indsætter dem i motivationssamtalens samarbejdsorienterede kontekst af forandringsudsagn. Den ledsages af case-eksempler, og hele bogen igennem er der tilføjet ny klinisk dialog, selv om den udvidede case (kapitel 11) er bibeholdt med relativt få ændringer. Der er et nyt kapitel, kapitel 12, om de etiske aspekter af praksis.

Del 3 er næsten helt ny. I stedet for at præsentere specifikke undervisningsteknikker fokuserer vi på, hvordan man lærer at gennemføre mo-

tivationssamtalen. Vi overvejer og diskuterer læringsprocesser (herunder vores egne) i kapitel 13 og dernæst brede tilgange til støtte for læring i kapitel 14.