



## SOMRA - samtalet om riskabla levnadsvanor

SOMRA, samtalet **om riskabla** levnadsvanor är en webbaserad utbildning i Motiverande Samtal - Motivational Interviewing (MI), som från början utvecklades för samtal om riskbruk av alkohol.

SOMRA har utvecklats vidare och lyfter även fram Motiverande samtal (MI) i samband med andra riskabla levnadsvanor. Syftet är att ge en introduktion till MI och att vara ett lättillgängligt kunskapsstöd för repetition och fördjupning. Med hjälp av SOMRA kan du läsa, träna och utveckla dina kunskaper i MI på egen hand men även söka inspiration för lärande i grupp.

Merparten av illustrationerna är exempel hämtade från hälso- och sjukvården, men de kan översättas till andra sammanhang. För att vidmakthålla och utveckla färdigheter i MI är observation av den egna praktiken en väsentlig del.

## Innehåll

MI-anda.....	3
Förändring är en process .....	7
Samtalets processer .....	11
Motivation.....	13
Ambivalens .....	16
Kommunikation .....	19
Öppna frågor .....	19
Reflektivt lyssnande.....	20
Sammanfatta.....	22
Förändringsprat .....	24
Utveckla diskrepans .....	27
Motstånd.....	29
Be om lov .....	33
Informera i dialog.....	34
Meny - Agenda.....	36
Handling.....	38
Motiverande samtal - bakgrund .....	40

## MI-anda

Att försöka hjälpa människor till förändring kan många gånger upplevas som frustrerande: Varför gör människor inte det som är bäst för dem? Upphovsmännen till Motiverande samtal William R Miller och Stephen Rollnick vänder på frågan: Vad är det som får människor att faktiskt förändra sig och sina liv?

I boken "Motivational Interviewing: Preparing People to Change Addictive Behaviour" från 1991 beskrivs hur vår interaktion med klienter är avgörande för hur motivation till förändring påverkas. Boken reviderades 2002 och fick titeln "Motivational Interviewing, Preparing people for Change". Mycket har publicerats sedan dess i ämnet och metoden är under ständig utveckling. Detta avspeglas i att en tredje omarbetad utgåva av Millers och Rollnicks grundbok gavs ut hösten 2012, "Motivational Interviewing - Helping People Change", svensk översättning Motiverande samtal, att hjälpa människor till förändring, där en del begrepp utvecklats och reviderats. [Här finns information om Motiverande samtal med unga om sexuell hälsa med information som innefattar de nya begreppen.](#)

**Texten nedan om MI-anda är hämtad från denna webbplats.**

Ett viktigt förhållningssätt är MI-andan. Det är samtalsledarens uppgift att skapa en atmosfär som tillåter personen att kliva in i sitt eget reflekterande rum.

### Ett sätt att förhålla sig

Inom motiverande samtal ses människan ur ett psykologiskt humanistiskt perspektiv. Några grundantaganden i detta perspektiv är att människan har en inneboende förmåga och önskan att välja det goda. Man ser det som centralt att människan ska få möjlighet att reflektera över sina tankar, känslor och handlingar och att hon har ett behov av autonomi, att själv bestämma i de valsituationer hon ställs inför. MI-andan är alltså ett sätt att beskriva förhållandet eller förhållningssättet mellan samtalsledaren och personen.

MI-andan innebär att samtalsledaren samarbetar med personen och att de båda deltagarna i samtalet har ett gemensamt engagemang för saken. Samtalsledaren uttrycker acceptans för personen, och samtalet utformas till största delen utifrån personens tankar och idéer om vad den vill, förmår och tycker är viktigt. Varaktiga beslut är kopplade till inre värden, och samtalsledaren bör därför hjälpa personen att se hur personens egen uppfattning om vad som är viktigt hänger ihop med nuet och den eventuella förändringen eller målet.

## **Samarbete**

Samtalsledaren visar respekt för och samarbetar med personen med utgångspunkt i de tankar och idéer personen har om den aktuella situationen och eventuella förändringen. Samarbete innebär i detta fall att samtalsledaren bemödar sig om att vara en jämlik part i samtalet. Det är samtalsledarens uppgift att försöka se saker ur personens perspektiv. I de samtal som rymmer en grundläggande ojämlikhet är det extra viktigt för samtalsledaren att skapa utrymme för reflektion och att betona personens berättelse och självbestämmande.

## **Acceptans**

Acceptans är något samtalsledaren behöver uttrycka explicit. I motiverande samtal innebär det att samtalsledaren:

- Betonar personens inneboende värde och potential
- Respekterar personens autonomi
- Bekräftar och belyser personens styrkor
- Förmedlar empati

En av samtalsledarens uppgifter är att se personen ur ett positivt perspektiv där hopp och förmåga är grundläggande.

### **Be om lov – att visa respekt för autonomi!**

I motiverande samtal är ett sätt att betona autonomi att vara tydlig med att information, samtalsledarens eventuella expertis och möjliga råd är erbjudanden. Ett erbjudande börjar alltid med att be om lov för att säkerställa att personen vill eller finner det vara rätt tid att ta emot dem. En metafor kan vara att erbjuda någon karameller, man lägger dem i en skål och säger varsågod Det är sedan personens aktiva val och önskan att ta den karamell som verkar passande.

## **Bekräfta**

Att bekräfta, är att ha ett förhållningssätt där samtalsledaren bekräftar personen genom att principiellt lyfta fram det fungerande och friska. Att lyssna aktivt fungerar bekräftande, att behärska sin rättningsreflex fungerar bekräftande, att utforska, reflektera och sammanfatta fungerar bekräftande. Samtidigt är det samtalsledarens uppgift att explicit och genomgående lyfta upp och förstärka det positiva som personen har sagt, tänkt eller gjort. Det innebär också att samtalsledaren bekräftar de unika hjälpsamma egenskaper och förmågor personen har. Samtalsledaren uppmärksammar även försök och ansträngningar.

Samtalsledaren har sina salutogena glasögon på sig!

### **Exempel på att bekräfta**

- Vad bra att du är här idag för att prata om hur du tänker kring säkrare sex.
- Det var en klok idé.
- Det var ett stort steg att berätta det här för mig.
  
- Du är en person som tänker efter före.
- Du tar ansvar för dina beslut.
- Du ser saker ur fler perspektiv.
- Din kreativitet är verkligen hjälpsam.
- Du tänker på din hälsa.
- Din nyfikenhet hjälper dig att få reda på saker.
- Du har lätt att hålla fokus.

### **Skillnad på att bekräfta och berömma**

Att bekräfta skiljer sig från att ge beröm. Att ge beröm innebär att samtalsledaren sätter sig själv i fokus genom att till exempel inleda ett yttrande med:

- Jag tycker...
- Jag märker...
- Jag anser...

Det är värt att poängtera att motiverande samtal till största delen beskriver det verbala uttrycket, hur vi pratar. Det är av stor vikt att samtalsledaren också tar hänsyn till andra aspekter av kommunikationen, såsom kroppsspråk, tonfall och andra icke-verbala signaler. Även sådana signaler är av betydelse när man bekräftar en person.

### **Empati**

Att förmedla empati kan i det här sammanhanget beskrivas som samtalsledarens aktiva önskan om att förstå situationen utifrån personen synsätt samt genom reflektioner förmedla detta tillbaka till personen. I Motiverande samtal blir färdigheten att göra komplexa reflektioner avgörande i förmedlandet av empati.

### **Medkänsla**

Det är grundläggande att samtalsledaren är nyfiken på personen och uttrycker ett intresse för samtalets innehåll och fokus. Medkänsla kan i detta sammanhang förstås som två steg. Steg ett är en förmåga att uttrycka empati dvs. förmåga att sätta sig in i personens känslor och tankar utifrån dennes perspektiv och steg två tar språng utifrån

den empatiska förmågan och formulerar ett åtagande om att vilja vara personen behjälplig.

## **Framkalla**

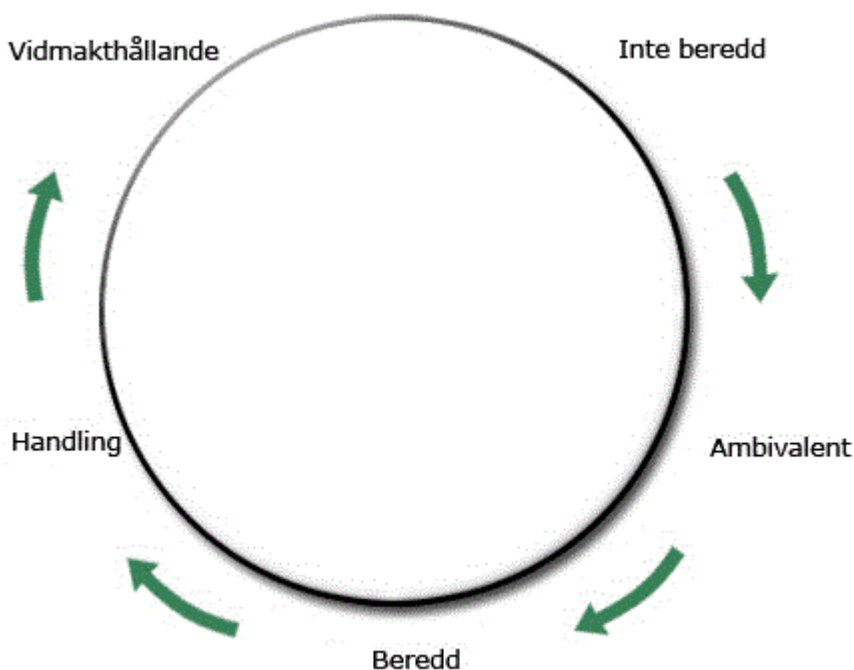
Här ligger fokus på att framkalla i stället för att förmedla. Samtalsledaren behöver personens begreppsvärld för att kunna hjälpa till. MI utgår från att personen har tankar och idéer om hur den vill förändras och på vilket sätt det är möjligt (förändringsprat). Samtalsledarens uppgift är att locka fram och förstärka dessa tankar samt att tillsammans med personen utforma eventuella alternativ. Det ska vara alternativ som personen tycker är rimliga, och som den vill och kan genomföra. Samtalet struktureras aktivt på så sätt att personens tankar, önskemål och idéer om förändringen får utrymme och till största delen styr samtalet.

## Förändring är en process

Att se förändring som en process, som går att påverka genom samtal, är grundläggande inom Motiverande samtal (MI). Ett sätt att beskriva den förändringsprocess som människor genomgår är modellen Stages of Change eller Förändringshjulet som är ett av de svenska namnen.

### Förändringshjulet

Förändringshjulet (Stages of Change) utvecklades av James Prochaska och Carlo Di Clemente och beskriver de olika faser som en förändringsprocess innehåller.



Det finns invändningar om att modellen är förenklad. I allmänhet är det inte så att en människa i förändring vandrar från steg till steg. Man kan förflytta sig fram och tillbaka mellan de olika faserna, och exempelvis i ambivalensstadiet göra ett litet handlingsförsök, för att testa om "isen bär", för att sedan återgå till ambivalensen under en tid.

Modellen kan dock hjälpa rådgivaren att anpassa sig efter klientens förändringsbenägenhet, och på så sätt förebygga motståndet.

MI syftar till att höja den inre motivationen genom att utforska och lösa ambivalensen i förhållande till en förändring, och är således särskilt användbar under de första faserna.

### **Inte beredd**

Klienten är just nu inte beredd att förändra sitt beteende. Det betyder inte nödvändigtvis att denne inte kan se nackdelar med sitt nuvarande beteende, men fortfarande överväger fördelarna och klienten kanske försvarar sitt beteende.

Att inte känna sig redo kan även bero på att man inte vet hur man ska göra eller att man inte tror sig klara av de svårigheter som förändringen innebär, till exempel på grund av tidigare misslyckanden.

Fokus i samtalet kan ligga på att väcka intresset. Varför ska man ändra sina vanor? Ett andra fokus i samtalet bör vara att öka tilltron till att en förändring skulle kunna genomföras av klienten.

### **Frågor som kan vara användbara när klienten inte är beredd i ett samtal om ill exempel riskbruk av alkohol:**

- Är det okey att vi pratar lite om dina alkoholvanor?
- Vad tror du att du skulle vinna, om du minskade din alkoholkonsumtion?
- Vad skulle vara det viktigaste skälet för dig om du beslöt att minska din alkoholkonsumtion?
- Vad känner du till om alkoholens effekter på hälsan?
- Medicinsk information kan väcka intresset för att göra en förändring.

Läs mer i avsnittet Att ge information

### **Ambivalent**

Klienten kan tänka sig att förändra sitt beteende, men har inte bestämt sig än. Denne ser både fördelar och nackdelar med det nuvarande beteendet samt kan känna ambivalens över sin vilja och förmåga till förändring.

Fokus i samtalet bör ligga på att utforska ambivalensen och att väga för och emot. Vidare är det ofta värdefullt att identifiera hindren för förändringen och utforska vilka lösningar som finns samt att öka tilltron till den egna förmågan.



### Frågor som kan vara till hjälp i utforskandet:

- Vilka positiva sidor har alkoholen för dig?
- Vad är mindre bra med den konsumtion du har idag?
- Vad skulle du sakna om du minskade din konsumtion?
- Vad skulle du vinna på att ändra dina vanor?

Läs mer i avsnittet om Motivation och Ambivalens

### Beredd

Klienten kan tänka sig att förändra sitt beteende och förbereder sig för förändringen samt prövar ibland olika strategier för att se "om isen bär".

Fokus i samtalet bör ligga på att planera praktiskt. Vilka delmål kan formuleras? Undersök möjligheter till hjälp och stöd som kan öka tilltron till att lyckas. Utveckla betydelsen av det goda som klienten hoppas uppnå med sin förändring. Under denna fas är det lätt hänt att rådgivaren ligger "före" i processen. Klienten känner sig ofta fortfarande ambivalent och om rådgivaren "trycker på" för mycket kan klienten komma att backa. Det är klokt att utröna om rätt mål och delmål har formulerats. Ibland behöver dessa revideras under resans gång.

### Frågor att använda då klienten verkar beredd att sätta igång förändringsarbetet:

- Vilka är dina styrkor, resurser och egenskaper som du kan ha nytta av?
- Vilka svårigheter kan du se? Hur skulle du kunna lösa det?
- Vad är ditt nästa steg?

### Handling

Klienten genomför sin förändring, men behöver ibland stöd i detta. Det kan då finnas skäl att lägga till en annan strukturerad metod för beteendeförändring.

Fokus i samtalet bör ligga på hur klienten kan hantera saknaden av det tidigare beteendet, hantera situationer med risk för återgång till tidigare beteende samt stötta och finna nya hjälpsamma strategier.

### Frågor som kan vara till hjälp då förändringen är påbörjad:

- I vilka situationer tror du det skulle kunna vara svårt för dig att behålla förändringen? Vad skulle du kunna göra då?
- Vilka positiva erfarenheter har du sedan du började genomföra din förändring?

## **Vidmakthållande**

Klienten klarar av att hålla fast vid sitt nya beteende även vid högrisksituationer.

Fokus i samtalet är att stötta bekräfta och arbeta med hur man hanterar högrisksituationer och ett eventuellt återfall.

### **Frågor som kan vara till hjälp:**

- Hur kan du hantera risksituationer?
- Vilka vinster har du uppnått?

## **Återfall**

Det är vanligt med återfall vid livsstilsförändringar. Klienten återgår då till sitt tidigare beteende.

Fokus i samtalet är vad hon fick för erfarenheter som hon kan dra nytta av och hur hon kan göra för att i framtiden undvika återfall. Det är viktigt att inte betrakta återfall som misslyckanden utan snarare som en naturlig del av förändringsprocessen, som också kan ge värdefull kunskap till nästa försök.

## **Skynda långsamt**

Ofta är vi som rådgivare starkt resultatnriktade. Det är dock viktigt att komma ihåg att de första stadierna i förändringsprocessen inte präglas av aktiv handling utan av tankar, känslor och bearbetning av ambivalensen inför en förändring. Ambivalensen kan finnas med även efter det att förändringen genomförts.

Det är lätt att befinna sig före klienten i den här processen och att enbart tolka synliga tecken på förändring som framgång. Men försök att vänta in klienten och låt inte denne förlora dig ur sikte. Kom ihåg att samtalet om livsstil kan ge frukt längre fram.

## Samtalets processer

[Texten är hämtad från Motiverande samtal med unga om sexuell hälsa.](#)

Det motiverande samtalets fyra fundamentala processer är: engagera, fokusera, framkalla och planera.

Processen engagera ligger till grund för de resterande processerna fokusera, framkalla och planera. Motiverande samtal har personcentreringen som bas, i likhet med många andra kommunikationsteorier- och metoder. Syftet är att skapa en trygg relation. I Motiverande samtal är det en förutsättning för att personen sedan ska våga och vilja öppna upp till introspektion och förändringstankar. Denna relationsbyggande process löper som en röd tråd genom hela samtalet. När en relation är etablerad går samtalsledaren och personen vidare till att komma överens om ett fokus för samtalet. Därefter utforskas personens tankar, idéer, känslor och eventuella mål inom det överenskomna temat för samtalet. När personen är redo, stimulerar samtalsledaren till beslut och handling. Processerna kan ses som trappsteg eftersom de ofta kommer i en viss ordning. Samtidigt bör det poängteras att engagera, det vill säga det relationsbyggande processen aktivt kan behöva återskapas och att fokus kanske förskjuts eller behöver omformuleras under samtalets gång. Det händer att man behöver gå upp och ner för trappstegen under ett samtal eller en samtalsserie.

MI-andan och kommunikationsfärdigheterna är en förutsättning (båda beskrivs under egna avsnitt). Nedan följer en modell över det motiverande samtalets fyra processer.

### Engagera

Det krävs tillit för att en samtalsledare ska kunna hjälpa en person i dennes förändringsprocess. Således inleds samtalet med relationsbyggande. Denna första process domineras av att samtalsledaren lyssnar aktivt, i syfte att förstå personens problem eller dilemma. Samtalsledaren kan också behöva utforska personens värderingar för att förstå personen och finna vägar till en önskad förändring. Samtalsledaren och personen etablerar således ett gemensamt engagemang i samtalet.

### Fokusera

När en tillitsfull relation är etablerad, är det dags att bestämma tema för samtalet. Samtalsledaren försöker därför ta reda på vad personen har för mål (eller målbeteende). Det är viktigt att ge utrymme åt personens eventuella egna fokus, även i samtal där samtalsledaren har en skyldighet att ta upp något specifikt. Det kan samtalsledaren göra genom strategin Meny & Agenda. Det kan också bli aktuellt att ge information i den här delen av samtalet och då använda strategin U-E-U.

## **Framkalla**

När man har formulerat ett mål (eller målbeteende) för samtalet följer nästa steg, framkalla. Processen framkalla skiljer sig något från "framkalla" i MI andan som mer syftar till ett allmänt förhållningssätt i mötet med personen. Denna process riktar tydligt framkallandet mot förändringsprat. Samtalsledaren använder sig då selektivt av kommunikationsfärdigheterna för att identifiera och locka fram personens skäl, förmåga och behov för förändring. För att förstärka förändringsprat reflekterar samtalsledaren kring det och sammanfattar. Strategiskt utforskande och öppna frågor är också väsentliga. I den här delen av samtalet kan det vara gynnsamt att använda sig av skalfrågor för att bedöma personens beredskap till förändring. Man kan också använda sig av olika strategier för att utforska ambivalens för att hjälpa personen att komma vidare med sina tankar och känslor.

## **Planera**

Samtalsledarens uppgift i den planerande processen är att samarbeta med personen och vid behov förhandla om mål (eller målbeteende) och handlingsplaner. Det sker när personen ger uttryck för en vilja att agera. En indikation för detta kan vara att samtalet domineras av förändringsprat eller att personen ger uttryck för att den redan börjat ta steg mot förändring. Samtalsledaren ska då bekräfta åtagandet och genomförandet. Samtalsledaren kan ibland behöva problematisera det som personen har åtagit sig, samt hjälpa personen att överväga alternativa sätt att gå till väga. I det här skedet kan det dessutom dyka upp skäl som talar för att man bör lägga till en annan strukturerad samtalsmetodik, behandling eller terapi.

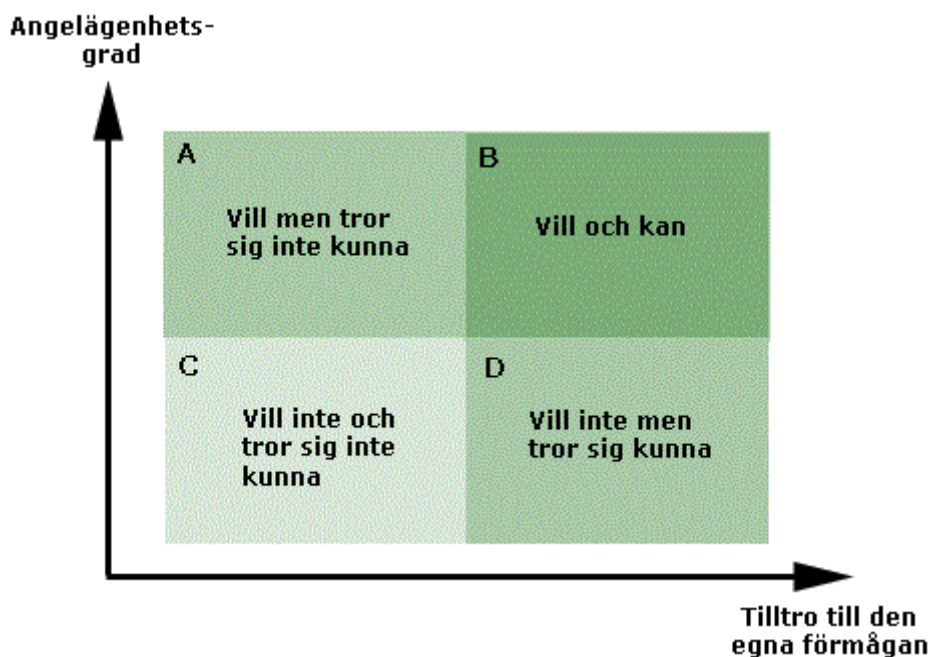
## Motivation

En vanlig fråga är "Varför gör dom inte som vi säger?" Varför är inte den här personen motiverad till en förändring, som skulle betyda så mycket?" En bra fråga att ställa sig är istället: För vad är den här personen motiverad?

### Angelägenhetsgrad och tilltro till den egna förmågan

Klientens motivation är en kombination av angelägenhetsgrad (vilja, viktigt) och tilltro till sin förmåga (kunna). Det vi kan skatta innan vi genomfört en förändring är endast tilltron till vår förmåga. Vår egentliga förmåga, vad vi i praktiken kan, visar sig när vi gör vårt handlingsförsök. Vi kan både över- och underskatta denna.

Genom att skatta var i figuren nedan patienten ligger får du en fingervisning för vad samtalet bör handla om.



### Grupp A

Behöver stärka tilltron till sin egen förmåga, så att de upplever att de kommer att lyckas med att genomföra förändringen. Delmålen behöver formuleras på ett sätt som gör dem möjliga att uppnå.

## Grupp B

Om mått och steg inte vidtagits för att genomföra förändringen kan det bero på att förändringen inte prioriterats just nu. Klienten kan behöva hjälp med att lägga upp en handlingsplan. Det kan också vara så att det är svårt att tillstå att man inte tror sig kunna.

## Grupp C

Här kan det vara bra att ge relevant information, utforska eventuell ambivalens och upplevelse av diskrepans samt ge hjälp att stärka tilliten till den egna förmågan.

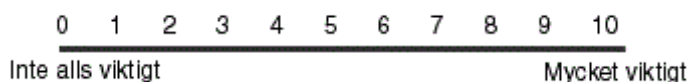
## Grupp D

Klienter som tillhör denna grupp kan behöva mer individuell och relevant information samt reflektera över hur förändringen prioriteras i förhållande till annat. Det är inte bara medicinsk information som motiverar till förändring. Även värderingar kan få människor att besluta sig för att genomföra en förändring.

Att använda skalorna nedan är ett hjälpmedel för att på ett enkelt sätt bedöma klientens motivation. Om klienten svarar med en hög siffra på frågan hur viktig en förändring är kan du fortsätta med att skatta tilltron till den egna förmågan.

## Vikten av förändring

Låt klienten bedöma frågan: "Hur viktigt är det för dig att ändra dina . . . vanor?" med hjälp av en skala från 0 till 10 (0=inte alls viktigt och 10=mycket viktigt).



Klientens svar ger en bra vägledning till hur samtalet kan fortsätta.

Fråga varför just den siffran valdes och inte noll. Det framkallar förändringsprat.

## Tilltro till den egna förmågan

Tilltron till att göra en beteendeförändring påverkas av många saker, som bland annat; hur man tidigare har lyckats genomföra förändringar, hur andra i en liknande situation har klarat av att göra en förändring, om man vet hur man ska gå till väga och av omgivningens stöd.

Att be klienten bedöma sin egen förmåga att genomföra förändringen ger ett bra utgångsläge för den fortsatta diskussionen om vad som är möjligt.

Klienten får bedöma frågan: "Hur säker är du på att kunna ändra dina . . . vanor?" med hjälp av en skala från 0 till 10 (0=ingen förmåga alls och 10=klarar absolut av förändringen).

Om klienten svarar en siffra över 0 kan du fråga varför just den siffran valdes och inte noll. Då får klienten själv höra sig berätta om vilka resurser denne har.

Ju mer man kan stimulera klienten att berätta om sina resurser desto mer stärks den egna förmågan. Du kan locka fram mer förändringsprat genom att fråga vad som skulle höja siffran ytterligare.

Att vilja och kunna är två aspekter av motivationen som kan ligga nära varandra och som inte alltid låter sig delas upp på ett enkelt sätt. Många kan uppleva det enklare att uttrycka att de inte vill något istället för att uttrycka sin låga tilltro till den egna förmågan. För andra kan det vara tvärt om, jag vill, men det går inte! Det är viktigt att rådgivaren lyssnar och fångar upp vad klienten verkligen menar.

## Ambivalens

Ambivalens (latin: ambi=dubbel och valens=giltighet) är en naturlig fas i alla förändringsprocesser. Det finns oftast vinster och förluster på båda sidor i vågskålen. Att känna sig hundra procentigt säker på ett beslut är mer undantag än regel.

### Klienten formulerar förändringsargument

Även om en klient vet att levnadsvanorna kan vara skadliga för hälsan kan det vara svårt att ändra beteendet eftersom denne upplever positiva effekter i nuläget. Konsekvenserna kan vara positiva på kort sikt, men blir negativa på längre sikt. Det gäller ofta till exempel tobaksbruk. Fysisk aktivitet skiljer sig oftast från andra beteendeförändringar då en vana läggs till, något som får positiva effekter även på kort sikt.

Det gäller för dig som rådgivare att hjälpa klienten att själv formulera sina argument för en förändring av levnadsvanorna. När klienten upplever att vinsterna med att ändra beteende är större än förlusterna så ökar chansen att denne försöker göra förändringen.

Att genomföra en förändring med målsättning att endast slippa negativa konsekvenser av ett beteende är svårt. Chansen att lyckas ökar avsevärt om man kan se vilka vinster man kan uppnå. För dig som rådgivare gäller det att få klienten att utforska och förstå vad som är viktigt och värdefullt för just denne.

Att försöka sig på att argumentera för förändring med en klient som är ambivalent får ofta motsatt effekt. Om du som rådgivare lägger fram alla goda skäl till förändrade levnadsvanor så kommer den ambivalenta klienten att lägga fram alla skäl till att inte göra förändringen. Det här är en fälla som är viktig att undvika eftersom klienten då får "slipa" sina argument mot förändring. En person som känner sig ambivalent vill bli bekräftad i detta tillstånd och få veta att det är normalt.

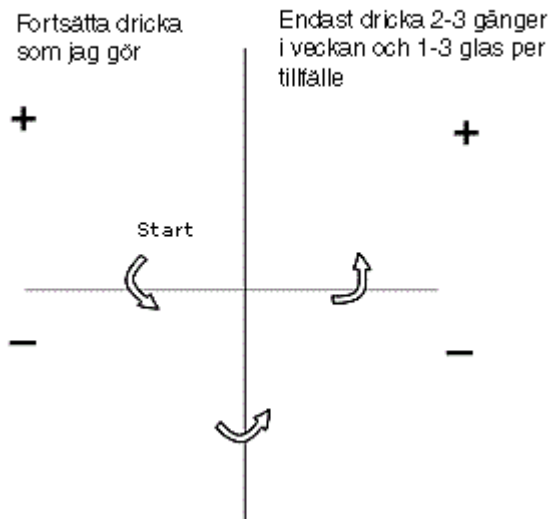
Tänk på något exempel från ditt eget liv där du har varit ambivalent i en fråga och där du utsatts för intensiv och ensidig propaganda för den ena sidan. Vad händer med dig då?

### Ändra beteende

Ett ambivalenskort kan användas för att utforska ambivalensen. Tänk på att skriva en tydlig rubrik över kortet och beskriva de två sidorna konkret. Du ser ett exempel här.



### Att minska min alkoholkonsumtion



I det översta vänstra fältet fyller klienten i de fördelar hon kan se med nuläget, alltså med att inte genomföra någon förändring. I det nedre vänstra fältet skriver klienten ned de negativa sidorna med nuläget, att fortsätta som tidigare och inte ändra beteendet.

Klienten fortsätter därefter att utforska de negativa sidorna med en tänkt förändring. Det kan handla om farhågor eller en rädsla för att sakna något. Klienten avslutar med att beskriva de positiva sidorna med att faktiskt genomföra den tänkta förändringen.

Hjälp klienten att tänka på såväl kortsiktiga som långsiktiga konsekvenser. Det kan vara till god hjälp att dela in bilden i åtta rutor, med kort och lång sikt som separata fält.

Rådgivarens uppgift är att bekräfta de olika sidorna, att sammanfatta ambivalensen i båda alternativen samt att reflektera och därigenom förstärka det som talar för en förändring, alltså det klienten beskriver under nackdelar med nuläget och fördelar med en tänkt förändring.

#### Genomför utforskningen i ambivalenskorset genom att i tur och ordning fråga om:

- Fördelar med nuläget
- Vad som är mindre bra med nuläget
- Farhågor om vad som kan komma att saknas vid den tänkta förändringen
- Fördelar med den tänkta förändringen

Sammanfatta först det som talar mot förändring och sedan det som talar för ett förändrat beteende.

"Så du tycker om att äta gott, du är road av mat på många sätt, och kan vara lite orolig för att det skulle kunna bli svårt i sällskapslivet om du tänker mer på vad du äter. Samtidigt känner du att det är tyngre att gå uppför trappor, ditt blodtryck ligger lite i överkant och du längtar att komma i dina kläder på ett bekvämt sätt och känna dig piggare".

En hammare är bra när man ska slå in en spik, men inte för att skruva i en skruv. På samma sätt kan ambivalensutforskning vara till hjälp för en person som är ambivalent. Om en person ännu inte upplever någon ambivalens, inte har någon tanke på förändring kan dock effekten bli en lång rad argument mot förändring. På samma sätt är det inte heller till hjälp för en person som har fattat ett beslut om att göra en förändring, och som behöver stöd med planering.

## Kommunikation

Hur vi kommunicerar har ett direkt samband med behandlingsresultatet.

I Motiverande samtal använder rådgivaren medvetet olika kommunikationsfärdigheter: Bekräftelser, Öppna frågor, Reflektivt lyssnande och Sammanfattningar.

### Empati

Empati, vår förmåga att förstå och se situationen ur den andres perspektiv, är viktig för hur vi lyckas i vår professionella roll som rådgivare. Att visa empati är grundläggande i Motiverande samtal.

Empatin förmedlas genom reflektivt lyssnande och sammanfattningar som tydliggör, bekräftar och fördjupar förståelsen av klientens egna erfarenheter.

Om metaforen för Motiverande samtal är en dans, där ett par tillsammans tar sig runt på dansgolvet, så kan rådgivarens användning av kommunikationsfärdigheterna beskrivas som melodin med rytmen: Öppen fråga, reflektion, reflektion, reflektion, sammanfattning, öppen fråga reflektion etc.

### Öppna frågor

I Motiverande samtal vill rådgivaren hjälpa klienten framåt i förändringsprocessen genom att utforska sin situation och väcka tankar och idéer om förändringsmål och finna vägen fram till dessa. Öppna frågor är att föredra i utforskandet av klientens tankar och känslor framför slutna frågor, som ofta ger korta, enkla svar.

#### Skillnaden mellan slutna och öppna frågor

En sluten fråga, som till exempel "Är detta svårt för dig?", snävar in beskrivningen av problemet. Klienten ställs inför uppgiften att fundera över vad rådgivaren menar med "svår" och om situationen är att betraktas som svår eller inte. Om det i stället formuleras som en öppen fråga, som "Vad innebär detta för dig?", inbjuds klienten till att utforska situationen och att sätta egna ord på sina tankar och känslor.

Slutna frågor ger ofta enkla svar. *Ja, nej, röd, fem, Stockholm*. Slutna frågor börjar ofta med verb:

- Tycker du...?
- Vill du...?
- Tror du ...?

Eller ett adverb:

- När ...?
- Var ...?

Öppna frågor inleds med frågeord:

- Hur skulle ...?
- Vad har ...?
- Vilka tankar...?

Eller en inbjudan:

- Berätta!
- Beskriv!

Öppna frågor har inte ett givet svar utan rymmer ett oändligt antal möjliga svarsalternativ. Öppna frågor ger tal- och tankeutrymme samt stimulerar klienten att berätta och förklara.

Slutna frågor har också en given plats i samtal, till exempel för att utreda och få besked om fakta. Risker med slutna frågor är dock att klienten kan bli passiv och bara vänta på nästa fråga och att fokus då flyttas till rådgivaren.

Ännu mer frustrerande blir det om klienten upplever att det denne vill berätta inte får plats i samtalet, på grund av rådgivarens många slutna frågor. Samtal blir sällan klientcentrerade om de rymmer för många slutna frågor.

## **Reflektivt lyssnande**

Med reflektioner strävar rådgivaren att återge det klienten säger, tänker, känner och menar. Reflektioner är ett sätt att respektfullt visa att man lyssnar och vill förstå. Reflektivt lyssnande är ett sätt att förmedla empati.

### **Enkla och komplexa reflektioner**

För att använda reflektioner krävs för de flesta en del träning, men det är ett mycket användbart redskap för att föra samtalet framåt. När klienten uppfattar att rådgivaren verkligen vill förstå berättar denne gärna mer.



Reflektioner förebygger missförstånd. När rådgivaren reflekterar vad denne tror att klienten menar, får denne möjlighet att bekräfta eller korrigera det rådgivaren säger. Rådgivaren sätter ord på de känslor och tankar som denne uppfattar att klienten har berättat om.

Reflektioner kan vara enkla eller komplexa. En enkel reflektion speglar det sagda, eller delar av det sagda med samma ord eller med liknande ord. De fungerar bekräftande, som kvitton på att rådgivaren följt med i samtalet och som en uppmuntran att berätta vidare.

En komplex reflektion speglar meningen, den underliggande känslan eller lyfter fram något som klienten inte sagt, men skulle ha kunnat säga. Komplexa reflektioner är ofta mer drivande i samtalsprocessen. De bidrar till klientens utforskning av problemet eller till att lyfta fram den känslomässiga innebörden av det sagda eller hjälper denne att se den tänkbara konsekvensen av det sagda.

Rådgivaren fokuserar på det som uppfattas som centralt i det som sagts och styr på detta sätt samtalet, med särskilt fokus på förändringsprat.

En komplex reflektion är en hypotesprövning, och rådgivarens syfte är att föra samtalet vidare genom att "sätta på helljuset när klienten kanske bara har halvljuset på ". Det kan vara så att hypotesen inte stämmer med det klienten tänker, känner och menar. En komplex reflektion brukar ändå förmedla att rådgivaren anstränger sig att förstå. De gånger en komplex reflektion förmedlar något som klienten inte känner igen som sitt eget brukar klienten förtydliga och samtalet kan utvecklas också av detta. Om rådgivaren märker att de komplexa reflektionerna ofta blir korrigerade kan det dock vara klokt att göra fler enkla reflektioner.

### Exempel

**Klienten:** Jo, det stämmer nog att det skulle vara bättre för mig att äta sundare, men det är inte lätt att ändra sina vanor.

**Enkel reflektion:** Det är inte lätt att ändra sina vanor.

**En annan enkel reflektion:** Du tänker att du kanske skulle må bättre om du fick till en sundare kosthållning.

Samtalet kommer sannolikt att fortsätta på det tema som reflekteras.

**Komplex reflektion:** Du undrar hur du kommer att klara av att ändra dina matvanor samtidigt som du skulle vilja göra det.

Reflektioner går, till skillnad från frågor, ned i satsmelodin. Jämför följande två repliker:

**Fråga:** Du funderar på att sluta röka?

**Reflektion:** Du funderar på att sluta röka.

Reflektioner hjälper klienten att fortsätta sin berättelse. En fråga kan innebära att tankegången bryts, därför att en fråga "kräver svar". Fokus flyttas från klientens utforskande till rådgivarens frågor.

Reflektioner ersätter till stor del frågor och uppmuntrar, effektivare än dessa, till att berätta vidare.

Frågor kan även väcka motstånd om klienten uppfattar dem som "ifrågasättande", något som reflektioner inte gör.

Rytmen i samtalet är att öppna frågor följs av reflektioner och sammanfattningar fram till den punkt då klienten fått slutföra sitt resonemang. Rådgivaren väljer då en ny riktning eller ett nytt tema för samtalet med en öppen fråga.

Reflektion är aktivt och selektivt. Rådgivaren bestämmer vad som ska reflekteras och vad som ska lämnas utan kommentarer.

Reflektion på förändringsprat prioriteras, vilket gör att patienten får höra sitt förändringsprat minst två gånger.

## **Sammanfatta**

Sammanfattningen visar att rådgivaren har lyssnat och förstått klientens situation och ger denne bekräftelse. En sammanfattning leder ofta till att klienten vill fortsätta att berätta och ges möjlighet att korrigera den bild som sammanfattningen ger.

I sammanfattningen väljer rådgivaren ut det mest väsentliga som sagts i samtalet. Den blir en gemensam utgångspunkt, en bild som beskriver det klienten förmedlat.

Ett exempel:

Så det är flera saker som du oroar dig för kring dina levnadsvanor just nu ... du har funderat på att börja ändra dina vanor ... och du skulle vilja veta mer om ...

Ett viktigt syfte med sammanfattningar är att klienten får höra vad denne själv har sagt. Detta fördjupar ofta förståelsen av problemet. Rådgivaren kan välja att sammanfatta på ett sådant sätt att klienten får ett nytt perspektiv på sin berättelse.

I ett samtal som handlar om förändring är det särskilt viktigt att sammanfatta det som stärker självkompetensen och det som talar för en positiv förändring. Genom att sammanfatta förändringsyttranden får klienten höra sina egna tankar och funderingar om en positiv förändring vilket förstärker dem ytterligare.

Sammanfattningar används även när ett område skall avrundas, som en markering för att flytta fokus. Till exempel vid avslutningen av ett möte.

Sammanfattningar är särskilt viktiga när klienten är ambivalent eller tvetydig i sina yttranden. Använd och eller samtidigt som i stället för men när du redogör för två sidor av ambivalensen. Då likställer du båda sidor i ambivalensen utan att värdera. Lägg dig också vinn om att placera det som talar för förändringen sist i sammanfattningen, samtalet fortsätter i allmänhet på det temat.

## Förändringsprat

Hur människor beskriver sitt problem har stor betydelse eftersom våra tankar och ord påverkar vårt handlande. I Motiverande samtal (MI) lägger rådgivaren därför stor vikt vid vad klienten säger under ett samtal, då det har betydelse för om och när förändring kommer att ske. Rådgivaren har som mål att hjälpa klienten att hitta argument för förändring. När klienten uttalar skäl för förändring kommer motivation att förstärkas.

Det är alltså viktigt för rådgivaren att lägga märke till förändringsprat, dvs. uttalanden som leder mot en positiv förändring. Ofta har vi lätt att uppfatta motståndet i ett samtal, medan förändringsprat kan gå rådgivaren förbi. För att kunna uppmärksamma och reflektera förändringsprat kan det underlätta att se de olika valörerna i dessa uttalanden.



*1 Foto: Matton*

Det finns flera sätt att beskriva förändringsprat. Det vanligaste förekommande de senaste åren är:

### Förberedande förändringsprat

- Desire: jag önskar att jag . . .
- Ability: jag tror att jag skulle klara att . . .
- Reasons: det finns flera skäl . . .
- Need: jag behöver . . .

### "Göra-prat"

- Commitment: nu ska jag . . .
- Activation: ett sätt kunde vara att . . .
- Taking steps: jag har prövat att . . .

En annan kategorisering är den som finns i "Motivational Interviewing" (andra utgåvan).

### Nackdelar med nuläget:

- Det är klart att jag oroar mig för min hälsa...



- Jag orkar inte ha det så här...

#### **Fördelar med förändring:**

- Jag skulle kanske slippa ta tabletter mot magkatarren om jag drack mindre...
- Jag kommer att sova bättre och bli piggare om jag ändrar mina vanor...

#### **Optimism om förändring:**

- Jag brukar klara av att genomföra det jag bestämt mig för...
- Jag har dragit ned förut, så det skall väl gå nu också...

#### **Avsikt att förändra:**

- Jag vet att jag kommer genomföra det här...
- Det känns bra, jag ser nästan fram emot att ta itu med det här...

När klienten åtar sig att göra något eller tar steg mot förändringen är det viktigt att uppmärksamma detta. Dessa, ibland små, förändringsförsök kan ytterligare stärka motivationen.

När rådgivaren reflekterar förändringsprat får klienten höra sitt uttalande en gång till, vilket förstärker yttrandet och lockar ofta fram mer förändringsprat.

K: Det skulle vara jätteskönt att vakna utvilad på helgerna och slippa må dåligt.

R: Du vill må bra och känna dig tillfreds med dig själv.

K: ja, jag vet ju att jag mår mycket bättre om jag inte dricker så mycket på helgerna.

R: Du vet vad du behöver göra för att må bra.

K: Ja det handlar ju bara om att dra ned lite och ha lite koll, kanske bara dricka ett par glas rödvin till middagen och sedan dricka något alkoholfritt resten av kvällen.

R: Du vill göra något åt detta nu.

Rådgivaren kan använda öppna frågor för att utforska och locka fram förändringsprat. Dessa kan handla om viljan att göra en förändring och tilltron till förmågan att genomföra den.

Två exempel:

- Hur viktigt är det för dig att ...?
- Om du bestämmer dig för att ... hur säker är du på din förmåga att kunna klara det?

Rådgivaren kan i dessa sammanhang också använda skalor där patienten får möjlighet att skatta sin egen förändringsbenägenhet.

### **Exempel**

Hur viktigt är det för dig att ändra dina vanor på en skala från 0 till 10, där 0 står för inte alls viktigt och 10 för att det är mycket viktigt?

Om du bestämmer dig, hur säker är du på din förmåga att kunna klara det på en skala från 0 till 10, där 0 står för ingen tilltro alls och 10 för stor tilltro?

Rådgivaren kan utforska vidare och locka fram förändringsprat genom att fråga:

Hur kommer det sig att du säger just den siffran och inte 0?

Vad skulle kunna få dig att säga en högre siffra?

### **Yttranden som stärker status quo**

Det är lätt hänt att rådgivaren backar och resignerar när yttranden som stärker status quo kommer. Med hjälp av bekräftelser, öppna frågor, reflektioner och omformuleringar/omtolkningar kan vi svara på dessa uttalanden och ge klienten en möjlighet att komma närmare en förändring.

### **Förstärk och locka fram förändringsprat**

- Reflektera
- Sammanfatta
- Bekräfta, uppmuntra och stötta
- Fråga efter exempel på tidigare framgångar
- Fortsätta utforska: fler anledningar, fler goda exempel, etc.
- Använd skalfrågor

## Utveckla diskrepans

Motiverande samtal skiljer på yttre och inre motivation. Yttre motivation betingas av fördelar eller nackdelar från omvärlden, till exempel sanktioner om beteendet inte ändras, medan inre motivation för förändring vägleds av personens egna värderingar och prioriteringar.

Motiverande samtal vill väcka och ta vara på klienters inre motivation till förändring. Varaktig förändring är så gott som alltid beroende av inre motivation.

En grundläggande förutsättning att en förändring skall ske är att det finns en skillnad, en diskrepans, mellan hur vi har det och hur vi skulle vilja ha det. Om det inte finns diskrepans blir vi obenägna att själva ändra något.

Att medvetandegöra den känslomässiga diskrepansen, mellan hur klienten har det och hur hon skulle vilja ha det, kan alltså stimulera motivationen till förändring.

Rådgivaren kan särskilt lyssna efter klientens viktiga värden i livet och hur dessa värden förhåller sig till hur denne faktiskt lever. Rådgivarens uppgift är att genom frågor, reflektioner och sammanfattningar locka fram samt tydliggöra diskrepansen för klienten. Diskrepansupplevelsen är alltid en subjektiv upplevelse som måste komma inifrån.

När klienten själv ser att beteendet står i konflikt med viktiga mål ökar sannolikheten för förändring, förutsatt att det finns förmåga att genomföra den.

Devisen "Lagom är bäst" gäller i allra högsta grad för begreppet diskrepans. Om diskrepansen är för liten, mellan hur det är nu och hur det skulle kunna vara, kan det te sig onödigt arbetsamt att ta sig igenom förändringen. En för stor diskrepans kan istället ge en förlamande upplevelse. Om klienten har låg tilltro till sin förändringsförmåga kan diskrepansen upplevas som plågsam. Ansträngningen kan te sig oöverstiglig och ge uppgivenhetskänslor.

### Frågor som kan väcka diskrepanskänsla/upplevelse

#### Fråga om ytterligheter

- Vad är det som oroar dig mest med dina nuvarande vanor?
- Om du fortsätter så här, vad är det värsta som kan hända dig då?
- Om du skulle ändra dina vanor, hur skulle det bli för dig då?
- Vad är det bästa som kan hända om du gör en förändring?

### **Se tillbaka**

Kommer du ihåg hur det var innan du började få de problem du nu har? Vad är det som har förändrats nu?

### **Se framåt**

Om du inte gör någon förändring utan fortsätter som du gjort hittills, hur tror du då ditt liv ser ut om 5 år?

### **Utforska värderingar och mål**

Vad är det som betyder mest för dig i ditt liv?  
Hur passar ditt nuvarande liv ihop med det liv du skulle vilja ha?

## Motstånd

I tredje utgåvan av "Motivational Interviewing - Helping People Change" undviker Miller & Rollnick helt ordet "resistance", som på svenska översatts till motstånd. De ersätter det med begreppen "discord", att den samarbetande relationen mellan rådgivaren och klienten för tillfället är satt ur spel, och begreppet "status quo-prat", som innebär att klienten pratar om fördelar med att inte ändra sig i nuläget.



2Foto: Matton

Begreppet motstånd är dock något som används och känns igen av de flesta, och får därför stå kvar tills vidare i denna handbok, med det som sagts ovan i åtanke.

Det är viktigt att inte väcka motstånd i ett samtal om förändring eftersom det motverkar positiva resultat. Genom att kunna hantera motstånd ökar vi möjligheten till ett gott samarbete som är en grund för en förändringsprocess.

Ibland kan klienten "ha med sig" motstånd in i rummet, på grund av de tankar, känslor och föreställningar som finns inför ett möte, men oftast är det ett samspelsfenomen.

### Rättningsreflexen

I samtal om förändring kan det kännas uppenbart vad som är bäst för klienten, och vad som är "objektivt" riktigt. Rättnings- eller korrektionsreflexen är en impuls att försöka ställa saker till rätta, påtala vad som bör göras. Den kan väckas av omsorg om klienten, eller av frustration. Det är vanligt och naturligt men i allmänhet kontraproduktivt. Klientens autonoma ställning respekteras inte, effekten blir att denne känner sig ifrågasatt och ägnar tid och kraft till att argumentera mot en förändring, och detta är kopplat till att faktisk förändring inte heller sker.

Om rådgivaren börjar argumentera med klienten är det lätt att hamna i ett låst läge. Det blir svårt att fortsätta samtalet och reaktionen kanske blir irritation eller ointresse. Motstånd kan även uppstå om rådgivaren inte varit tillräckligt följsam och lyhörd i samtalet.

Om motstånd uppstår är det viktigt att försöka återupprätta samarbetet. Motståndet är ett tecken på att rådgivarens sätt att agera behöver ändras.

Ord som "skall", "bör" och "måste" är tvingande och riskerar därför att skapa motstånd. Kom ihåg att klienten inte alltid gör de prioriteringar som du anser mest lämpliga. Se klienten som din jämlike, med rätt till egna värderingar och självbestämmande.

## **Motståndsfällor**

### **Fråga och svar**

Rådgivaren kontrollerar samtalet med en massa frågor som klienten ger korta svar på. Klienten blir passiv och fokus flyttas till rådgivaren. Ställ därför inte många frågor i rad.

### **Välja sida**

Rådgivaren tar tidigt ställning för hur problemet ska lösas och argumenterar för förändring. Detta kan leda till att klienten försvarar den andra sidan av ambivalensen och argumenterar mot förändring ([se avsnittet om Ambivalens](#)).

### **Expertrollen**

Rådgivaren anser sig ha tolkningsföreträde eller försöker lösa situationen åt klienten. Det är denne som är expert på sin situation, sina värderingar, sina drivkrafter och sin kapacitet.

### **Etikettera**

En etikett dömer och värderar (till exempel du är alkoholist).

### **För tidig fokus på problemlösning**

Råd och förslag i ett för tidigt skede i förändringsprocessen.

### **Klandra, kritisera och skuldbelägga**

Klienten kan hävda skäl och ursäkter för sitt beteende. Vem som bär skulden till ett problem är helt oviktig i rådgivningsrollen.

### **Konfrontation**

Leder oftast till ett behov av att försvara sig och rättfärdiga sitt beteende.

## Att bemöta motstånd

Om vi till exempel blir knuffade på bussen är den vanligaste reaktionen att vi blir irriterade och kanske vill knuffa tillbaka. På samma sätt kan rådgivaren reagera om en klient uppvisar det vi kallar för motstånd.

Reaktioner av det här slaget är dock inte till hjälp för klienten eller för relationen och det brukar även bli otillfredsställande (i ett längre perspektiv) för rådgivaren.

### Några sätt att bemöta motstånd

#### Betona personligt val och kontroll

K: Jag kommer aldrig att sluta, vad du än säger!

R: Du har helt rätt. Du bestämmer själv hur du ska göra.

#### Reflektion

K: Jag försöker ju! Om alla bara kunde sluta tjata så förbannat!

R: Du gör så gott du kan.

#### Dubbelsidig reflektion fångar båda sidor av ambivalensen

K: OK, jag vet att jag har en del problem som beror på mitt drickande, men jag har faktiskt ingen lust att bli nykterist!

R: – Det är viktigt för dig att kunna fortsätta dricka samtidigt som du inte är nöjd med hur alkoholen påverkar ditt liv.

#### Omformulering/Omtolkning

Det finns olika sätt att bemöta motstånd, t.ex. genom att visa samstämmighet och ändra riktning. Klientens information stöps då i en ny form och kan ses i ett nytt ljus, ur ett annat perspektiv.

K: Jag gör så gott jag kan, men alla fortsätter bara att tjata!

R: Omgivningens oro kan vara svår att klara av samtidigt som du försöker ändra dina vanor.

K: Jag har faktiskt försökt sluta tre gånger men misslyckats varje gång.

R: Du har verkligen försökt göra en förändring så denna gång är det viktigt att du lyckas.

K: OK, min arbetsgivare har tvingat mig att komma hit så berätta vad jag måste göra nu.

R: Så trots att du själv inte känner någon oro, är ditt arbete så viktigt för dig att du ändå är här och beredd att ta itu med detta.

### **Byta fokus, gå runt hindren istället för att gå rakt på**

K: Jag behöver ingen predikan om sund livsstil!

R: Det här var inte vad du behövde höra just nu. Vad tycker du är viktigt att prata om?  
Vad har du för funderingar?

### **Be om ursäkt**

K: Menar du att jag skulle vara alkoholist!

R: Förlåt om jag uttryckte mig klumpigt! Det var inte min mening.



## Be om lov

Att be om lov är ett viktigt moment under ett motiverande samtal. Genom att be om lov visar rådgivaren respekt för klientens autonomi och inbjuder samtidigt till samarbete. Rådgivaren får en möjlighet att visa att det är klientens önsknings och behov som styr.



3Foto: Matton

Om klienten själv tar upp en fråga så behövs förstås ingen "be-om-lov-fråga". Det kan dock finnas anledning att diskutera levnadsvanor utifrån de problem som klienten tar upp utan att det är uppenbart att dessa saker hänger ihop. Klienten är kanske inte alls förberedd på att prata om sina vanor och då blir det viktigt att be om lov. Om vi betraktar metaforen där MI-samtalet liknas vid en dans så skulle det ju vara märkligt om personer drog upp varandra på dansgolvet utan att fråga om de får lov.

Att be om lov kan formuleras på många olika sätt: Är det okay att vi talar om dina vanor idag? Jag tänker att det skulle vara viktigt för dig att veta mer om... Vill du att jag berättar? Jag skulle vilja använda några minuter i dag åt att informera dig om... passar det?

Att be om lov är det första steget i strategin om informationsutbyte, vilken beskrivs på sidan "Informera i dialog". Att be om lov är också ett sätt att betona samarbetet mellan rådgivaren och klienten, genom att stämna av att det som rådgivaren har på sin agenda också är relevant för klienten.

## Informera i dialog

Information når fram bäst om rådgivaren ger den som respons på klientens egna frågor eller föregås av en "be-om-lov-fråga".

Innan informationen ges, kan det vara klokt att fundera på:

- Går det att locka fram klientens egna idéer och kunskap om det här?
- Är informationen viktig för klienten i den situation hon är just nu?
- Kommer det att öka motivation till förändring?



4Foto: Matton

### Exempel

Är det OK om jag berättar för dig om sambandet mellan den här diagnosen och alkohol/rökning/fysisk aktivitet/matvanor?

Tänk på att presentera informationen på ett neutralt sätt med respekt för patientens autonomi.

### Fyra steg att följa

Följande fyra steg kan vara bra att tänka på när du ska ge information:

#### 1. Inledning

Presentera ämnet och be om lov.

R: Alkohol kan påverka blodtrycket, är det okay om vi pratar om det?

K: Ja, det kan ju vara viktigt för mig.

#### 2. Utforska kunskap

Vad vet patienten om ämnet?

R: Vad vet du om alkoholens inverkan på blodtrycket?

K: Jag tänker på att man brukar bli varm när man dricker alkohol. Det kanske har med blodtrycket att göra och så...

R: Så det är en sak du har funderat på. Är det nåt mer?

K: Nej, jag har nog inte tänkt så mycket på det.

### **3. Ge information**

Ge saklig och neutral information, som är relevant för just denna klient.

R: Som du själv lagt märke till så blir du varm... Det som också kan vara viktigt att veta är... En måttlig alkoholkonsumtion påverkar inte blodtrycket. Men så fort man kommer upp i lite mer ungefär en halv flaska vin eller två starköl, så har alkoholen en åtstramande effekt på blodkärlen. Det är ungefär som när du klämmer åt en trädgårdsslang då blir det ett högre tryck på vattenstrålen.

### **4. Utforska**

Hur upplever klienten det som berättats?

R: Hur ser du på det här? Vilken betydelse har detta för dig?

K: Ja, det här är något jag måste fundera på. Jag kanske får överväga att ändra mina alkoholvanor och dricka lite mindre.

## Meny - Agenda

Att använda en meny över viktiga områden och utifrån denna göra en agenda är ett bra hjälpmedel att använda i samtal om livsstilsförändringar.

Rådgivaren och klienten gör gemensamt upp en meny och klienten prioriterar ordningen av de områden som ska tas upp. Meny - Agenda är till stor hjälp, såväl för att begränsa som för att få struktur i ett samtal. Den kan också vidga och föra in nya perspektiv i en situation där klienten beskriver en snäv problembild med få lösningar.



5Foto: Matton

Rådgivaren kan sammanfatta de problemområden eller ämnen som är aktuella att utforska vidare och låta klienten avgöra vilket av dem man ska tala vidare om.

### Ett exempel

Ett sätt att göra en agenda kan vara att ha ett arbetsblad med livsstilsfaktorer som påverkar hälsan, till exempel rökning, alkoholvanor, motionsvanor, övervikt, kostvanor och stress. På bladet skall även finnas tomma fält, där klienten kan lägga till andra faktorer som denne anser har betydelse. Nedan beskrivs ett samtal som utgår från en färdig meny.

#### Steg 1

Rådgivaren introducerar menyn: Det finns mycket i vår livsstil som kan påverka blodtrycket, till exempel stress, motionsvanor eller övervikt och det kan också hänga ihop med alkohol och tobak. Vilka tror du skulle kunna inverka på dig?

#### Steg 2

Klienten får resonera sig fram med utgångspunkt från menyn och välja ett antal viktiga faktorer.

#### Steg 3

Rådgivaren: Finns det några andra faktorer än de som står på menyn som du tror kan ha betydelse för din hälsa?

#### **Steg 4**

Klienten får möjlighet att lägga till områden till menyn som är av betydelse för honom/henne.

#### **Steg 5**

Rådgivaren: Du har valt flera faktorer ser jag. Vad vill du att vi börjar med i dag?

#### **Steg 6**

Rådgivaren och klienten gör en agenda för samtalet utifrån klientens prioriteringar. Om det behövs fler områden, utöver det mest angelägna, blir det lätt att förhandla fram en agenda till kommande möten.

Att arbeta med agenda eller dagordning är exempel på klientcentrerad hållning i MI. Med detta arbetssätt visar rådgivaren intresse av klientens egen syn på saken. Att få göra egna val och få kontroll över samtalet förebygger motstånd.

Strategin med Meny - Agenda är även användbar när samtalet berör flera olika problem eller då flera olika förändringar kan vara aktuella. Att göra en agenda bidrar till att skapa ett samarbetsklimat, vilket kan vara av särskilt värde för att, under korta konsultationer, ta vara på tiden på ett effektivt sätt.

## Handling

När angelägenhetsgraden för förändringen och tilltron till förmågan att genomföra den är tillräckligt hög flyttas fokus från om/varför förändringen ska genomföras till hur förändringen ska gå till. Det är viktigt att bekräfta och stötta klienten i det beslut som tagits för en positiv förändring.

Klienten kan komma att behöva nya användbara strategier för att t.ex. hantera saknaden av det tidigare beteendet eller för att hantera högrisksituationer. För att stötta handling kan klientens nätverk få en viktig roll. Att berätta för andra om en tänkt förändring ger beslutet en särskild tyngd.

Huvudfokus i Motiverande samtal (MI) är att lösa ambivalensen och komma till ett beslut om förändring, så när det gäller planläggning och genomförande av förändringen kan rådgivaren behöva komplettera med annan kunskap.

Som rådgivare finns det några risker att vara observant på när klienten befinner sig i denna fas:

- Underskatta ambivalensen - den finns alltid kvar.
- Överdosera - lägga upp en plan som klienten inte orkar med.
- Otillräcklig styrning - klienten står och stampar och kommer inte till skott.

Nyckelfrågor lockar fram vad klienten vill göra och är alltid öppna. Använd reflektivt lyssnande och se till att klientens förändringsyttranden stärks genom reflektioner och sammanfattningar.

- Vilka hinder och svårigheter behöver du hantera?
- Hur skall du gå tillväga?
- Vad är ditt mål? Hur vet du att du har nått dit?
- Vilken hjälp behöver du?
- Vilka personer i din närhet behöver få reda på ditt beslut?

## Förändringsplan

En plan kan vara till hjälp när det är dags att ta itu med förändringen. Rådgivaren kan hjälpa klienten med en struktur för vad som bör ingå i planen.

### Sätta mål

Vilket är målet med klientens förändring? Använd SMART för att sätta mål:

- **Specifikt** - Att styrketräna två gånger per vecka.
  - **Mätbart** - En tydlig beskrivning av målet.
  - **Acceptabelt** - Klienten har tolkningsföreträde.
  - **Realistiskt** - Bedöm realismen: "Hur pass säker känner du dig på att klara det här?"  
"Vad kommer det att få för konsekvenser om du gör det här?"
  - **Tidsbestämt** - Det är bra att ha en eller flera bestämda tidpunkter då man följer upp och ser hur det går.
- 
- Vad behövs för att nå målet?
  - Vad är ditt nästa steg?

#### **Vad finns det för olika metoder för att nå målet?**

Utgå från klientens inneboende resurser och naturliga sociala stöd. En "brainstorming" kan vara effektiv för att få fram alternativa vägar. Resultatet kan bli en meny av val, där klienten väljer de som känns rätt.

#### **Kom fram till en plan**

Följande frågeställningar kan vara till hjälp när en förändringsplan ska formuleras:

- Vilka är dina viktigaste skäl för att göra förändringen? Vilka är dina viktigaste förändringsmål? Hur tänker du göra för att nå målen? Hur kan du möta hinder och fallgropar som skulle kunna dyka upp? Vilka personer kan hjälpa dig och med vad? Hur ser resultatet ut när du har lyckats?

#### **Locka fram åtaganden**

Vad skulle du vilja göra?

Undvik att pressa fram åtaganden. Att berätta för andra om planen stärker förändringsviljan.

## Motiverande samtal - bakgrund

Motiverande samtal är en metod som utvecklades på 1980-talet av den amerikanska psykologen och professorn William R Miller som på 1970-talet började arbeta med missbruksproblem utifrån kognitiv beteendeterapi. Miller var också påverkad av Carl Rogers forskning bland annat när det gäller betydelsen av empatiskt lyssnade.

I ett par studier visade Miller att enbart rådgivarens empatiska lyssnande minskade klientens alkoholkonsumtion. Forskning indikerade att motstånd och "förnekande" i behandling är fenomen som uppstår i relationen mellan klient och rådgivare, i stället för att vara personliga drag hos klienter med beroende av alkohol och droger. Erfarenheter av praktiskt arbete med missbrukare bekräftade Millers hypoteser och lade grunden för en fortsatt utveckling av en samtalsmetod, motiverande samtal.

1991 publicerades den första boken i Motiverande samtal, "Motivational Interviewing: Preparing People to Change Addictive Behaviour" skriven av Miller tillsammans med psykologen Stephen Rollnick, verksam i Storbritannien. Rollnick har senare kommit att utveckla korta tillämpningar av motiverande samtal för användning inom hälso- och sjukvård. Fokus ligger på att erbjuda klienten information om hälsorisker med olika beteenden, till exempel rökning och riskbruk av alkohol och att väcka intresse för förändring. Den andra utgåvan, 2002, med suffixet "Preparing people for change" speglar denna utveckling. Hösten 2012 gavs en tredje omarbetad utgåva ut.

### Tillämpningar

I Sverige används i dag MI bland annat inom missbrukarvård, kriminalvård och socialtjänst. Kortare tillämpningar av metoden har en växande användning inom hälso- och sjukvård kring livsstilsrelaterade problem med till exempel; alkohol, tobak, kost och motion. I Socialstyrelsens Riktlinjer för sjukdomsförebyggande metoder är Motiverande samtal en av de rekommenderade evidensbaserade metoderna. MI används även i andra sammanhang, som till exempel: vid spelberoende, för att öka följsamheten till läkemedelsbehandling samt för att motivera till säkrare sex.

### Samtalet om riskabla levnadsvanor (SOMRA)

SOMRA skapades 2007, inom Folkhälsoinstitutets Riskbruksprojekt, med särskilda medel från regeringen. Faktainnehållet i utbildningen bygger på William R Miller och Stephen Rollnick´s arbete med Motivational Interviewing (MI).

Originalmanuset till SOMRA utformades av Karin Nylind och Astri Brandell Eklund, med bidrag från Pelle Höglund som skapade den första webbversionen. Nätverket av



MI-tränare, som utväxlar tankar och idéer om MI över nätet och i det verkliga livet, har varit en förutsättning för författarnas fördjupade förståelse av MI.

