KORUS
Oslo

MI og sammen på vei



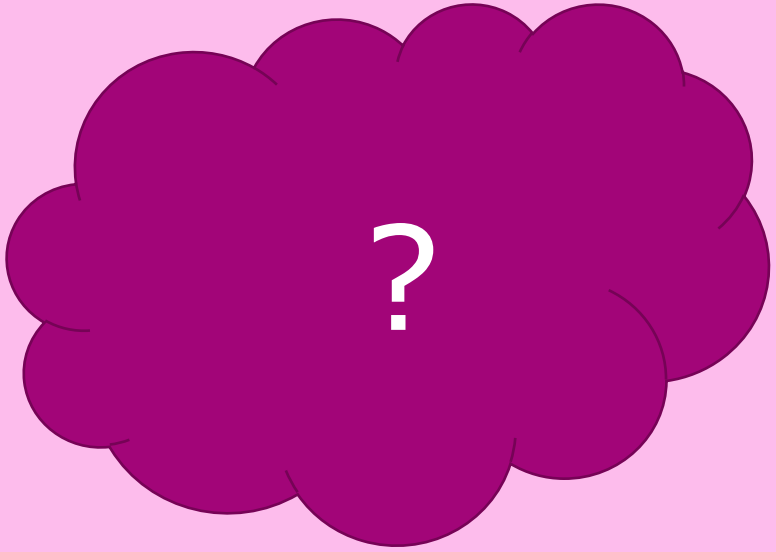
05.02.25

Line Skaarud og Monica Hoen Island

KORUS
Oslo

ENDRING og motivasjon

- Hva er motivasjon?
- Hvilke faktorer bidrar til at vi endrer oss?
- Hvordan jobber vi med endring knyttet til våre mødre/familier?
  Økten vil bestå en kombinasjon av teori og gruppeaktivitet.



Forskning på MI kompetanse-

"deliberate practise"/ målbevist ferdighetstrening

Agenda

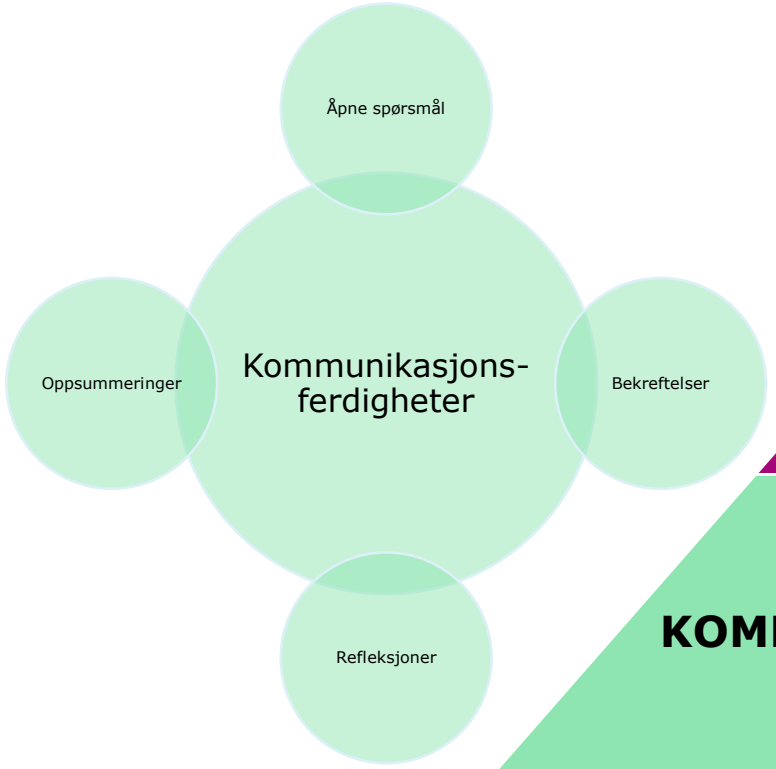
KORUS
Oslo

Definisjon på motivational interviewing (MI)

MI is a particular way of talking with people about change and growth to strengthen their own motivation and commitment

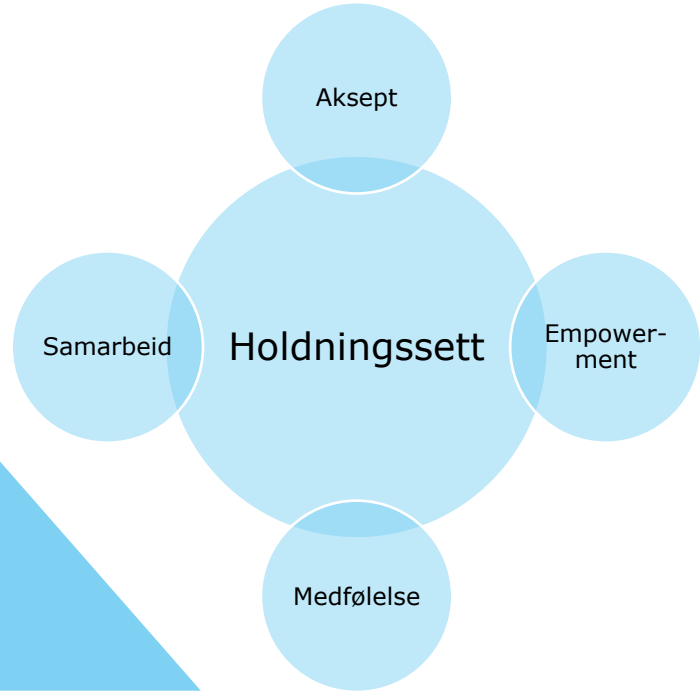


Hva er MI?


Åpne spørsmål
Oppsummeringer
Kommunikasjons-ferdigheter
Bekreftelser
Refleksjoner


UTU
Ambivalens-utforskning
Få fram endringssnakk
Strategier
Veivalg (bobleark)
Tone ned vedlikeholds-snakk
Verdier
Skalering

STRATEGIER
Når gjør vi hva?
KOMMUNIKASJONSFERDIGHETER
Hvordan kommuniserer vi?
HOLDNINGSSETT
Hvilke holdninger har vi med oss i møte med andre mennesker?


Aksept
Samarbeid
Holdningssett
Empower-ment
Medfølelse

Skalering

På en skala fra 0-10 hvor trygg/kompetent opplever du deg knyttet til bruk av MI i arbeidshverdagen?



Typisk utsagn

Tenk på et typisk utsagn/situasjon du møter i din arbeidshverdag og som du synes det er vanskelig å respondere på

Eks.

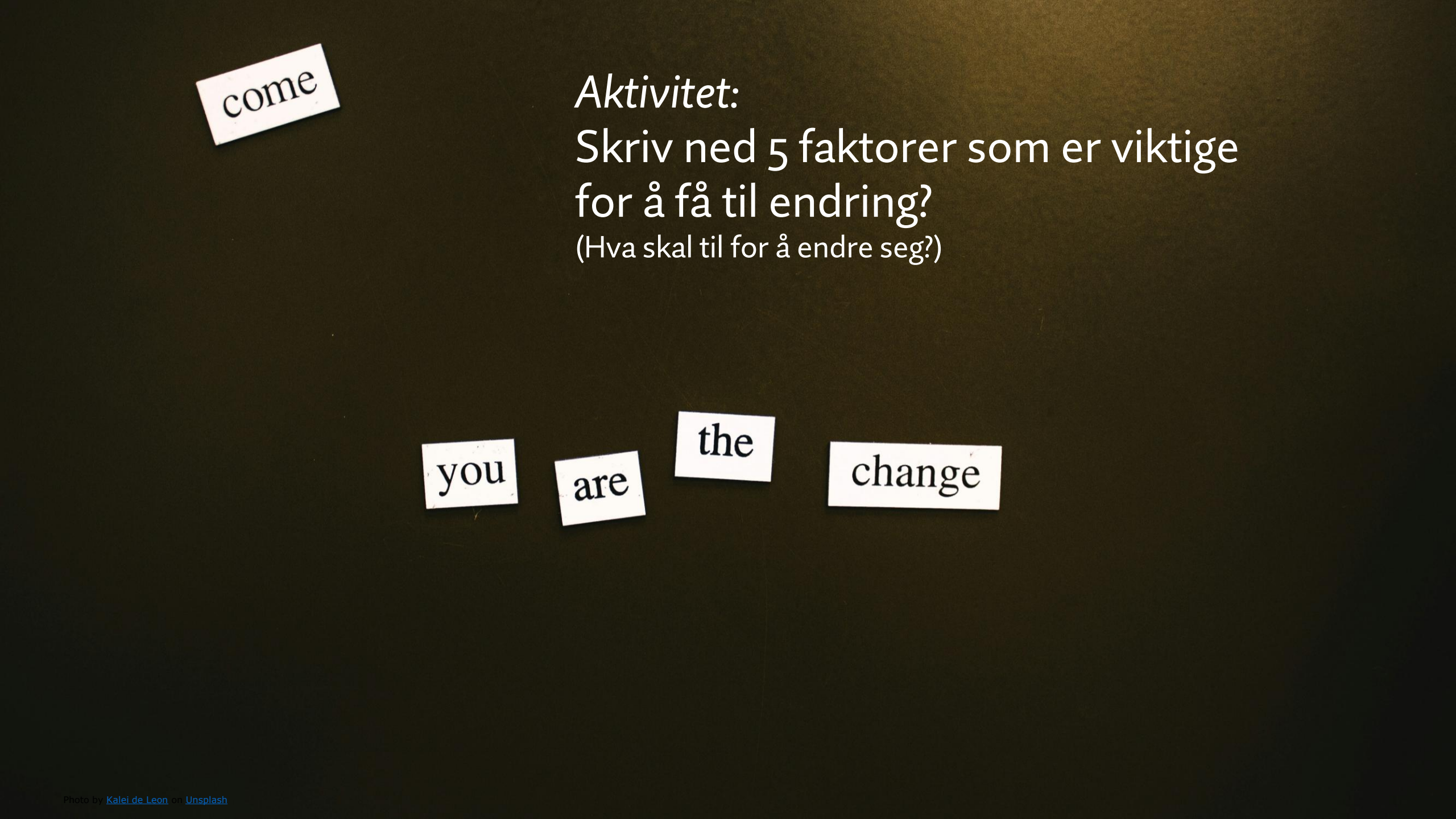
- Er det bare meg du trenger å følge opp så mye.....
- Dere er jo her veldig mye, er det normalt liksom...

5 forslag opp i plenum



Endring og motivasjon





Aktivitet:

Skriv ned 5 faktorer som er viktige for å få til endring?

(Hva skal til for å endre seg?)

Photo by Kalei de Leon on Unsplash

Endring:

Endring skjer når en person forbinder det som er viktig med indre ønsker og verdier

Grad av empati fra behandler forutsier resultater (på tvers av behandlingsmetoder)

Lytte aktivt uten å dømme

Utforske personens egne tanker, bekymringer og motivasjon rundt sin situasjon

Styrke håp, mestringstro og optimisme

Respektere personens autonomi/selvbestemmelse-endringen må komme innefra

Ambivalens er naturlig i endringsprosesser – og også en motor for å skape innsikt!

Folk er motvillige til å gjøre endringer hvis de ikke har tillit til at det er mulig

Fokus i samtalen på snakk om motivasjon, motiver og endring (få fram snakk om endring-endringssnakk)

«Hvordan hadde det vært om ting var annerledes?»

«Hvordan påvirker (problematferden man vil endre) det du liker å gjøre?»

En samtale om endring gjennom fire overlappende faser:

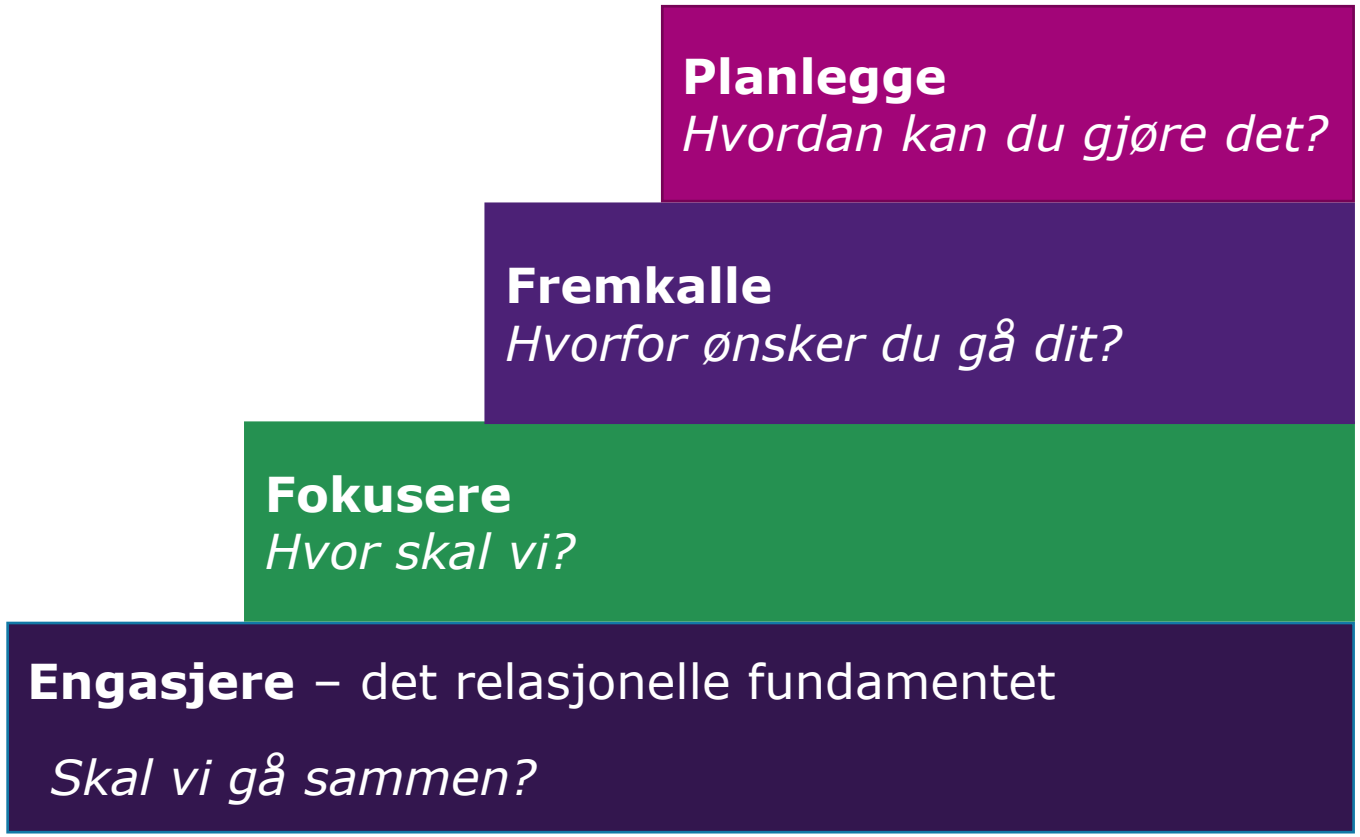
4. Planlegge: Hvordan forberede og planlegge endringen (konkretisere og lage en plan)

3. Fremkalle: Hvordan hente fram motivasjon til endringen (endringssnakk)

2. Fokusere: Lage et tydelig fokus for samtalen om en spesifikk endring (sette agenda, fokus)

1.Engasjere: Hvordan skape en psykologisk trygghet og samarbeid (holdningssettet)

Fire samtalefaser i MI:

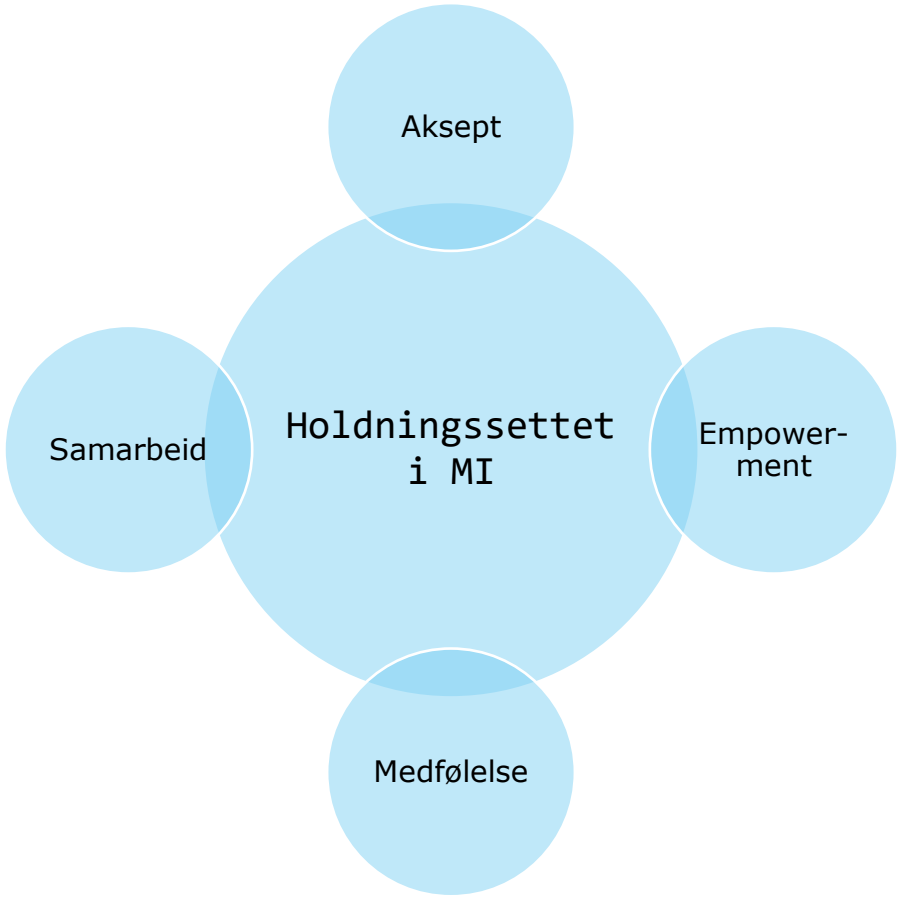


Psykologisk trygghet og empati

Psykologisk trygghet er en felles opplevelse av at det er trygt å ta mellommenneskelig risiko i samtalen/gruppa,
og at man ikke vil ydmyke, avvise eller straffe hverandre for å uttrykke ens meninger eller tanker (Edmondson, 1999).

Empati, positive anerkjennelser og ekthet er knyttet til positive endringer hos klienter.

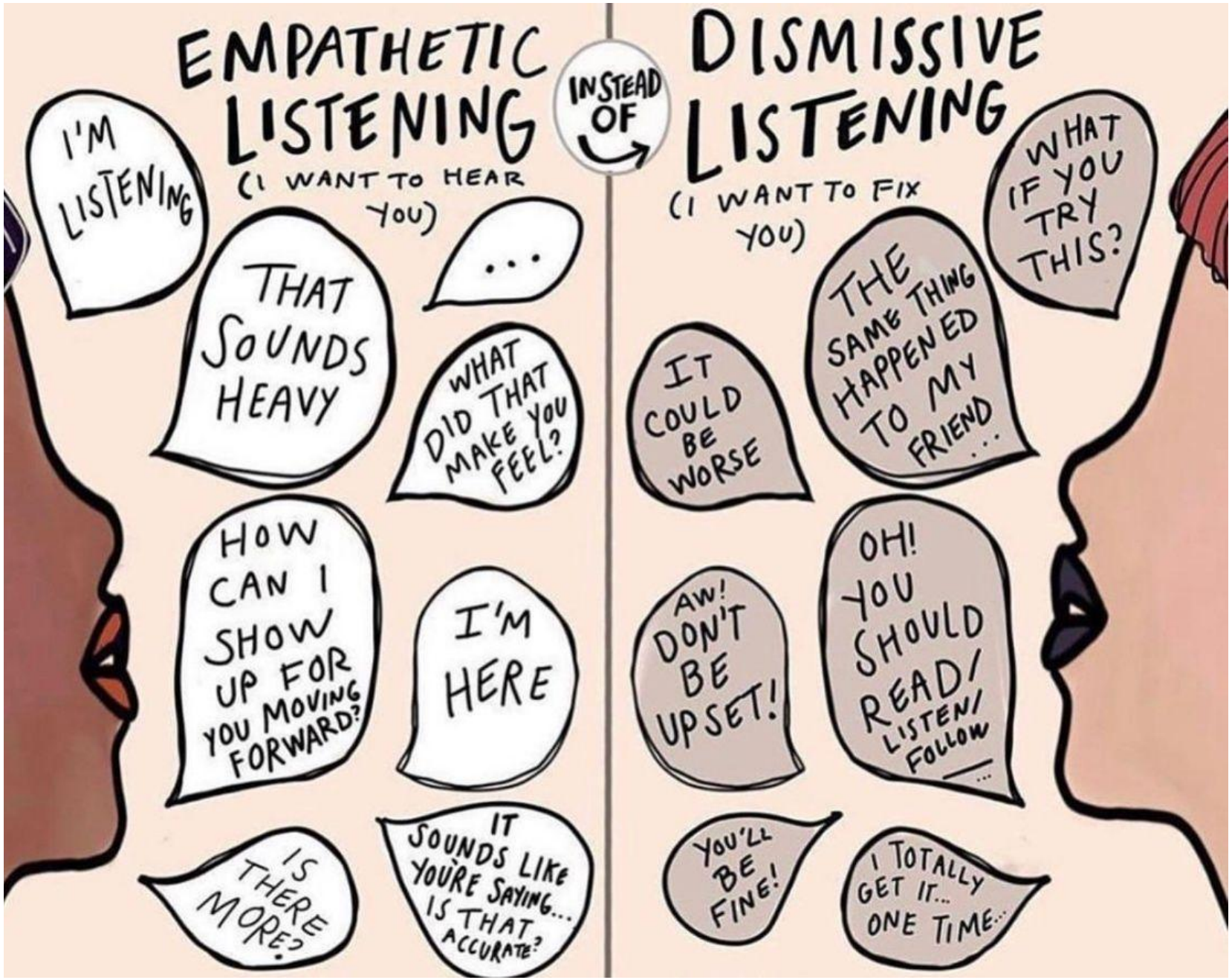
(Miller og Rollnick, s.206, 2023)



Empatisk lytting

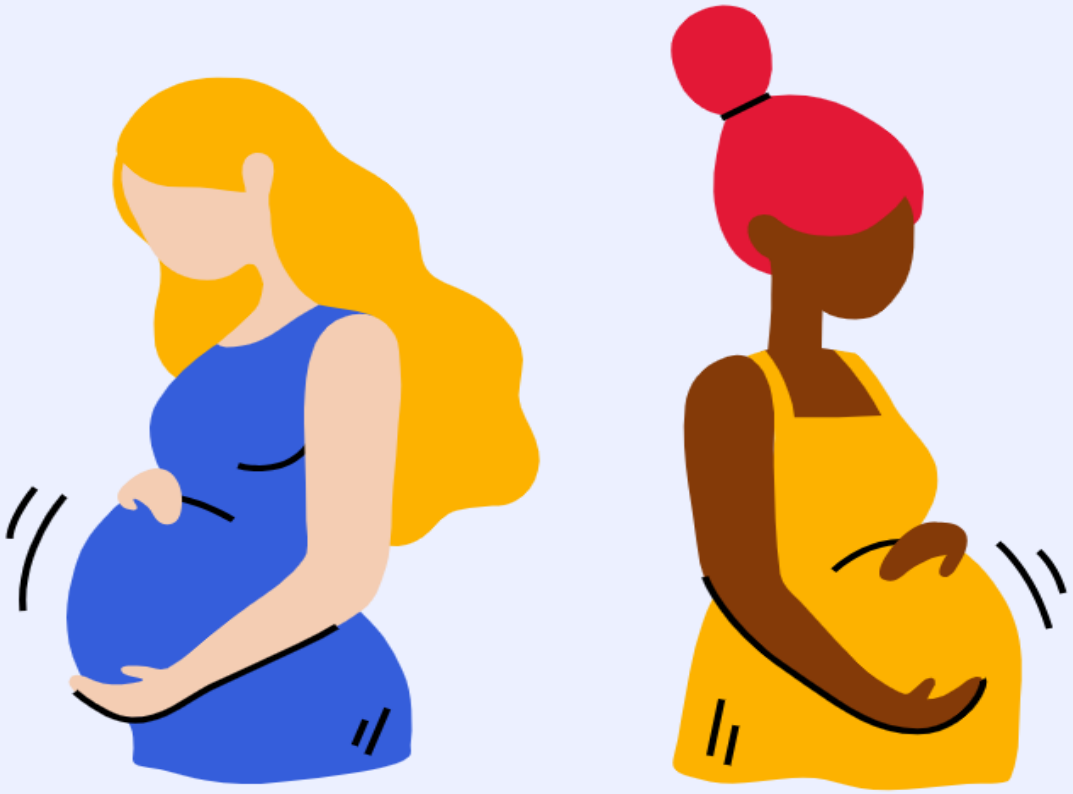
– en forskjell som utgjør forskjell

"Jeg hører deg, hva trenger du?" "Jeg vil fikse problemet ditt"



Hentet fra: Fredrik Eliasson- LinkedIn

Sammen på vei- oppsummering av holdningssettet i MI



Grunnprinsippene i programmet

Deltakeren er ekspert på eget liv

Følge deltakerens egen drivkraft

Kun en liten endring er nødvendig

Fokus på styrker

Fokus på løsninger

Øvelse: Perspektiver på endring

Varighet: 45-60 minutter

Mål: Forståelse av ulike perspektiver på endring og finne felles løsninger.

Trinn 1: Introduksjon

Trinn 2: I grupper på fire, fordel de 4 rollene:

- Optimisten: Skal kun se på det positive og mulighetene ved endringen.
- Pessimisten: Fokuserer kun på utfordringene og problemene ved endringen.
- Brobyggeren: Leter etter felles punkter og muligheter for kompromiss.
- Observatøren: Lytter og reflekterer over det som blir sagt uten å kommentere.

Trinn 3: Diskusjon

Diskuter dette scenarioet: **Fra 1. april skal alle deltakere få tilbud om at familiesykepleier er med på fødselen.**

Hver deltaker diskutere endringen fra sitt tildelte perspektiv

Observatøren noterer viktige punkter fra diskusjonen

Trinn 4: Oppsummering og felles løsninger

Observatøren deler sine notater med gruppen.

Brobyggeren leder en diskusjon for å finne felles løsninger og kompromisser basert på de ulike perspektivene.

Trinn 5: I plenum

Dele erfaringer og løsninger.

Diskuter hvordan ulike perspektiver kan bidra til en mer helhetlig forståelse av endringen.

HUSK:

Vær åpne og respektfulle overfor hverandres synspunkter.


Lunsj:
11.30 – 12.20


IT'S NOT
ABOUT
THE
NAIL

Øvelse
- typiske utsagn det er vanskelig å respondere på

I grupper

Velg et av den 5 utsagnene

- Lag en el flere gode responser på utsagnet
- Bestem i gruppa den responsen dere synes fungerer best
- Presenter responsen i plenum der en spiller mor og en er hjelper



Photo by Maegan Martin on Unsplash

Responser

- Jeg har prøvd alt!
- Folk kan ikke nok om ME, det går ikke
- **Jeg tror jeg får nok oppfølging allerede**
- Jeg har snakket med mannen min og vi mener vi ikke trenger noe ekstra oppfølging
- Nei, det er ikke noe problem
- **Jeg vet ikke jeg…….**
- Kanskje…..
- **Det vet jeg allerede, trenger ikke hjelp/informasjon om det**
- Jeg har ikke noe jeg lurer på eller er spesielt opptatt av
- Jeg skjønner hvor du vil men……..
- Jeg føler at ingen forstår meg
- **Det har jeg ikke tenkt på noen gang**
- Hvorfor må du vite dette?
- Barnevernet kaller det samarbeid jeg ser ikke noe samarbeid i dette
- Har ikke gjort det ennå
- Alt går bare bra, babyen min er en drømmebaby og mannen min er en nydelig pappa. Vi har det bare bra!!!!
- Du kan velge du, jeg vet ikke
- Hvorfor må du komme så ofte
- **Usikker på om dette hjelper meg**
- Det er så vanskelig for meg nå som jeg er gravid
- **Jeg er så sliten så jeg har ikke kapasitet til å gjøre noe**
- Jeg trenger snuser og har hørt at det gir mer stress for meg å slutte nå
- Nei jeg har ikke sett/tenkt på det
- Hode er ullent, jeg klarer ikke tenke helt klart
- Må du slutte å komme hit akkurat når han fyller to år, ikke litt lengre?
- Er det andre som har det som meg?
- Jeg får aldri til å gå ned i vekt
- Jeg tror ikke jeg har tid til å fortsette med dette mer

Fikserefleksen

«Vi tror vi vet hva som er til det beste for andre mennesker – spesielt når det er jobben vår!»

Miller & Rollnick, 2002

Feller ved overtalelser

Argumenter

- Fører til motargumenter

Konfrontasjon

- Fører til benekting og «ja, men» situasjoner

Hjelper som ekspert fører til forsterket asymmetri i relasjonen

Hjelpers kartleggingsbehov fører ofte til:

- Spørsmål-svar, aktiv/passiv (produksjon av lukkede spørsmål)

For tidlig fokusering

- Hjelper presser på med egen problemforståelse og løsningsforslag

En bekreftende tankegang er som en linse du kan vippe ned over øynene dine så du får øye på det som er positivt og beundringsverdig ved den andre

Miller og Rollnick (s. 62, 2023)



Kilde: Copilot og MHI

Bekreftelser

- Gi tilbakemeldinger på erfaringer, kompetanse, styrker, intensjoner og anstrengelser
- Hjelpe den andre til å se seg selv som ressursrik
- Styrker mestringstro, motivasjon og håp
- En bekreftelse skal være genuin
- Positive bekreftelser fra hjelpere er gjennom metaanalyser vist å ha sammenheng med bedre utfall blant pasienter

- Du verdsetter kompetansen og styrken til den du snakker med
- Styrker selvbildet og selvrespekt
- Det føles godt å bli bekreftet
- Gir retning
- Selvbekreftelse
- Kan minske behovet for å forsvare seg
- Åpner opp muligheten for å ta opp vanskelige tema
- Verbalt og non-verbalt
- Forskjell på bekreftelse og ros

Eksempler:

Du er til stede for barna dine

Du viser styrke og utholdenhet

Du prøver virkelig å røyke mindre

Du har mange tanker om hvordan dette kan gjøres

Når du bestemmer deg for noe så får du det til

Du har møtt opp her selv om du egentlig ikke hadde lyst

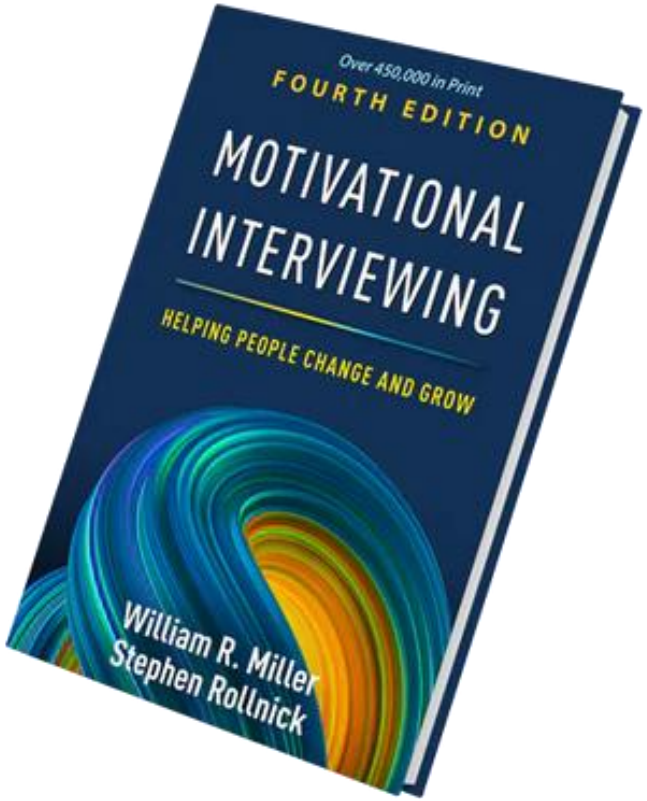
Du er en person folk kan stole på

En god bekreftelse inneholder aldri ordet «men»



Image by StockSnap from Pixabay

«MI is simple,
but not easy»



You need knowledge and you need skill. Knowledge you can get even just from reading a book. Skill you can't get from a book - you need to practice again and again.

Paul Ekman



Målbevisst ferdighetstrening («deliberate practice»)

Gjennomgang av eget arbeid, sette av tid til målbevisst ferdighetstrening for å bli bedre

- En forskjell på gode terapeuter og ikke fullt så gode, er mengden tid de setter av til å øve *utover sesjoner med klienter*
- Spesielt nyttig å gjennomgå egne samtaler
    - Hvem snakket mest?
    - Lytt etter endringssnakk, vedlikeholdsnakk og disharmoni
    - Antall refleksjoner opp mot antall spørsmål
    - Lag et mål for deg selv
- Lage et læringsfellesskap for å utvikle ferdigheter /bruk MI boksen

Deliberate practice i seks steg

1 Velg en klient

- En som har stagnert, i risiko
- En som gjør deg urolig

2 Definer en utfordring

- Handling eller utsagn som det er vanskelig å respondere på

3 Finn ferdighetsbristen

- Hva gjør du som er uhensiktsmessig?
- Eks: stille masse lukkede spm.

4 Finn et læringsmål

- Konkret, verbalt og/eller nonverbalt
- Eks: Ta pauser, stille flere åpne spm.

5 Ferdighetstrening

- Rollespill med kollega eller veileder
- Feedback. Bruk gjerne video/lyd

6 Monitorere

- Utfallsmål
- Video eller lydopptak

Husby, V. (2023). *Målbevisst ferdighetstrening*. Gyldendal

Deg som hjelper

Du blir ikke en annen person når du går inn i rollen som hjelper. Du er fremdeles deg selv, som ekte og uperfekt menneske, som har påtatt deg et midlertidig guide-ansvar på reise med et annet ekte og uperfekt menneske.

- Legg ansvaret der det hører hjemme
- Ha fokus her og nå
- Ha blikket mot målet

«MI med noen - er som å komme inn i hjemmet deres. Man stiger inn med respekt, interesse og vennlighet. Bekrefter det som er bra, avstår fra å gi råd – og fra å ommøblere hjemmet deres.»

Sitat: Dr. Kamilla Venner, University of New Mexico



KORUS

Oslo

www.korus.no

Monica.hoen.island@vel.oslo.kommune.no