KORUS
Oslo



Motiverende samtale (MI)

14. april 2026

Line Skaarud og Monica Hoen Island

Dag 3

KORUS

1. Skaleringsøvelse
2. MI-samtalen
3. Kort repetisjon fra dag 1 og 2
4. Endringsprosessen
5. Øvelser
6. Avslutning

Agenda

Skalering

På en skala fra 0-10, i hvor stor grad opplever du at du mestrer å benytte MI ferdigheter?



Bildet er tatt av Gerd Altmann fra Pixabay

Diskusjon i plenum

- Erfaringer fra innsendt samtale
- Spørsmål knyttet til tilbakemeldingene?
- Hva tar du med deg videre?



Foto: iStock-sopon jaitong

KORUS
Bergen

MI-analyse

Tilbakemelding til kursholder

KORUS Oslo 14 APRIL 2026

Totalt 28 samtaler:

- 28 samtaler sendt inn til Mi-analyse
- 1 samtale uten målatferd - skåret som klientsentrert samtale
- Bekreftelser i 17 samtaler, 29 tilsammen



MI +:

- Søke samarbeid- 16 samtaler
- Autonomifremmende uttalelser - 3 samtaler

Ikke MI:

- Overtalelse – 6 samtaler
- Konfrontasjon – 0 samtaler

Sjekkliste for å teste om noe er en målatferd

1. Målatferden har et klientperspektiv: det utgår fra hva klienten skal gjøre. *Å slutte å røyke* (klientperspektiv)
2. Målatferden er noe klienten skal/kan gjøre (ikke være). *Å begynne å trene* versus å *være veltrent*.
3. Målatferden skal ha en retning (slutte, begynne, fortsette, vedlikeholde, øke, minske, oftere, sjeldnere etc.).
4. Behandleren kan utforske de fordeler og ulemper det medfører for klienten å bevege seg i retning mot målatferden. Behandler kan for eksempel spørre klienten om *" Hva ville være positivt med å slutte å røyke hasj? Hva er negativt med din nåværende rusbruk?*
5. Målatferden skal være en atferd hos klienten som hun/han selv kan forandre. *Å søke seg jobb* versus *å få en jobb*.
6. Det er forskjell på målatferd og mål. Gjennom å gjøre den atferdsendring som er målatferden, kan klienten oppnå målet sitt, f.eks. kan klienten ved å slutte å røyke (atferd) oppnå røykfrihet (målet).

GLOBALE SKÅRER

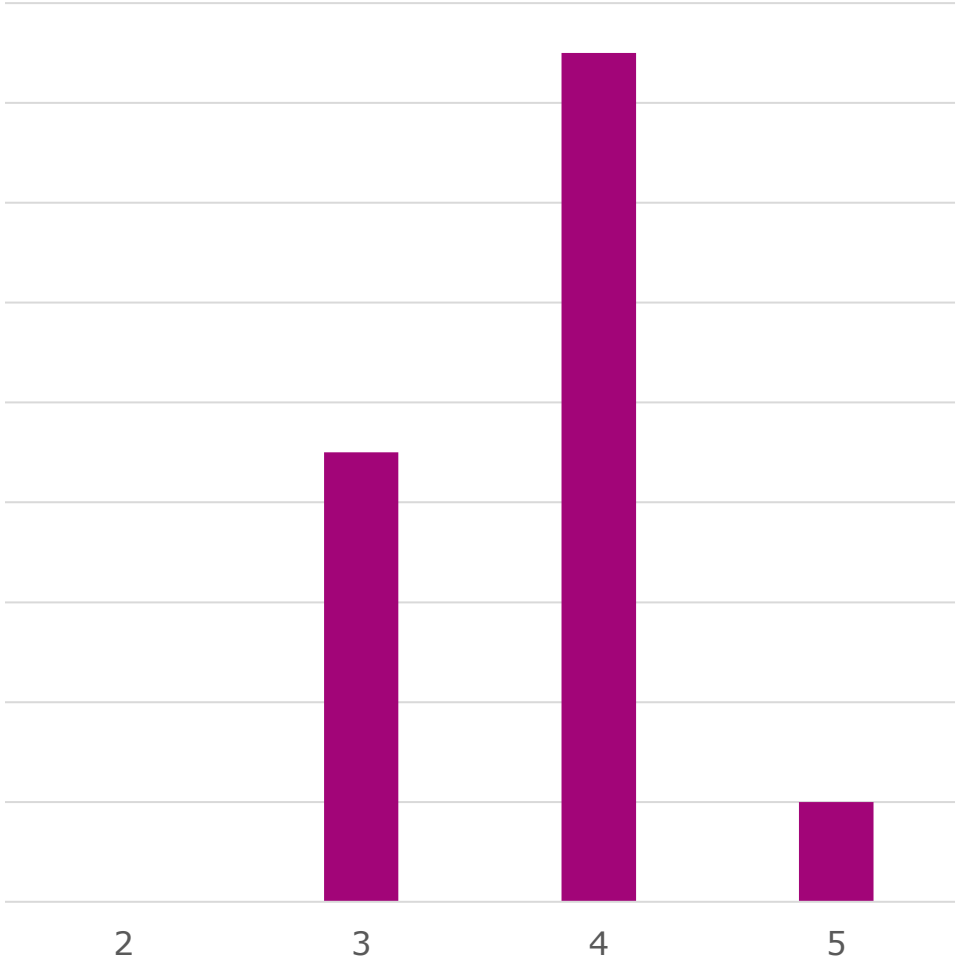
Globale skårer har til hensikt å gi et helhetsinntrykk av hvor godt hjelper klarer å møte beskrivelsen knyttet til partnerskap/samarbeid, empati, lokke fram endringssnakk og nedtone vedlikeholdssnakk.

Globale skåringer gjøres på en fempunktsskala, med en minimum skåre på ”1” og en maksimal skåre på ”5”. En ”3” kan også reflektere en blanding av god og mindre god praksis.

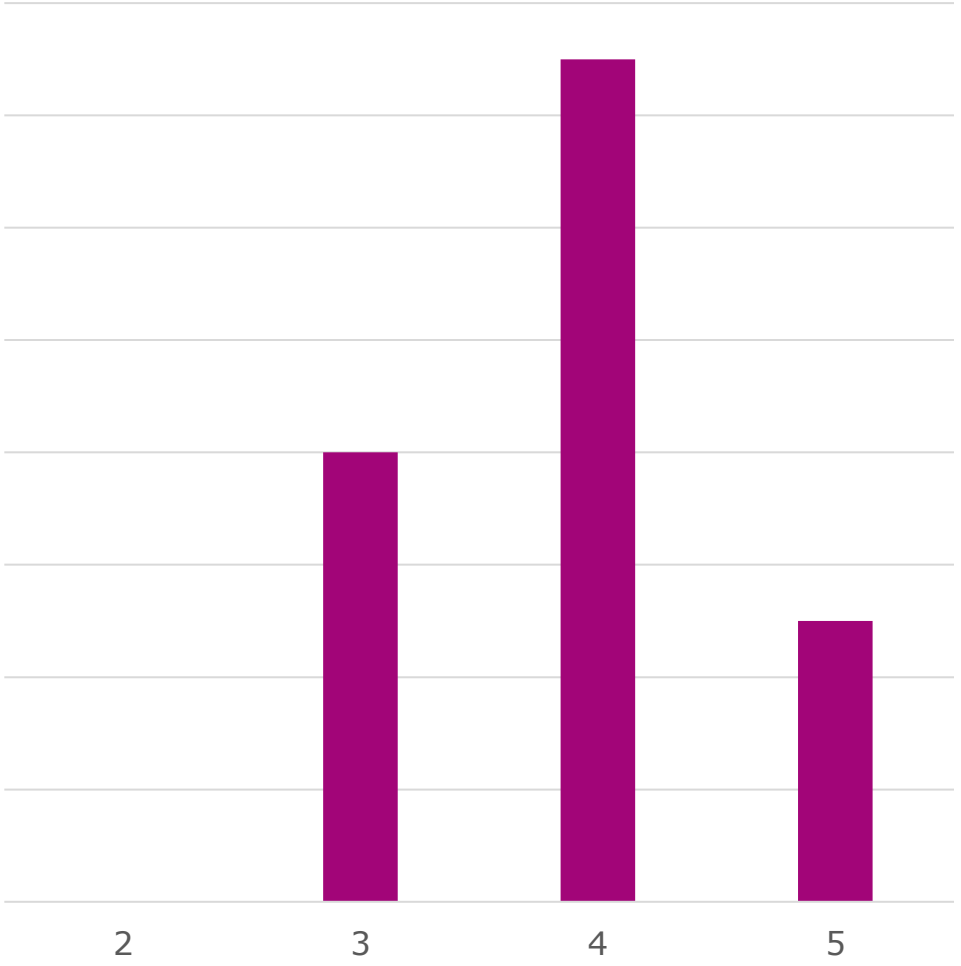
EMPATI				
Lav				Høy
1	2	3	4	5
Behandleren tar kun lite eller ingen hensyn til klientens perspektiv	Behandleren gjør kun sporadiske forsøk på å utforske klientens perspektiv. Behandlerens forståelse kan være feilaktig eller skille seg fra hva klienten virkelig mener	Behandleren forsøker aktivt å forstå klientens perspktiv, men med begrenset suksess	Behandleren gjør aktive og gjentatte forsøk på å forstå klientens perspektiv/ståsted. Demonstrerer riktig forståelse for klientens verdensbilde, men forståelsen som framvises er dog begrenset til det som klienten uttrykker eksplisitt	Behandleren demonstrerer dyp forståelse for klientens synspunkt, og denne er ikke begrenset til det som uttrykkes eksplisitt, men også til det som klienten mener, men ennå ikke har sagt

PARTNERSKAP				
Lav				Høy
1	2	3	4	5
Behandleren inntar aktivt en ekspertrolle i mesteparten av interaksjonen med klienten. Samarbeid eller partnerskap er fraværende	Behandler responderer overflatisk på muligheter til å samarbeide	Behandler innlemmer klientens bidrag, men gjør det på en halvhjertet eller sporadisk måte	Behandler fremmer samarbeid og maktfordeling slik at klientens bidrag påvirker samtalen på måter som den ellers ikke ville gjort	Behandler fremmer og oppfordrer aktivt til maktfordeling i samspillet på en slik måte at klientens bidrag på en vesentlig måte påvirker samtalens karakter

Partnerskap



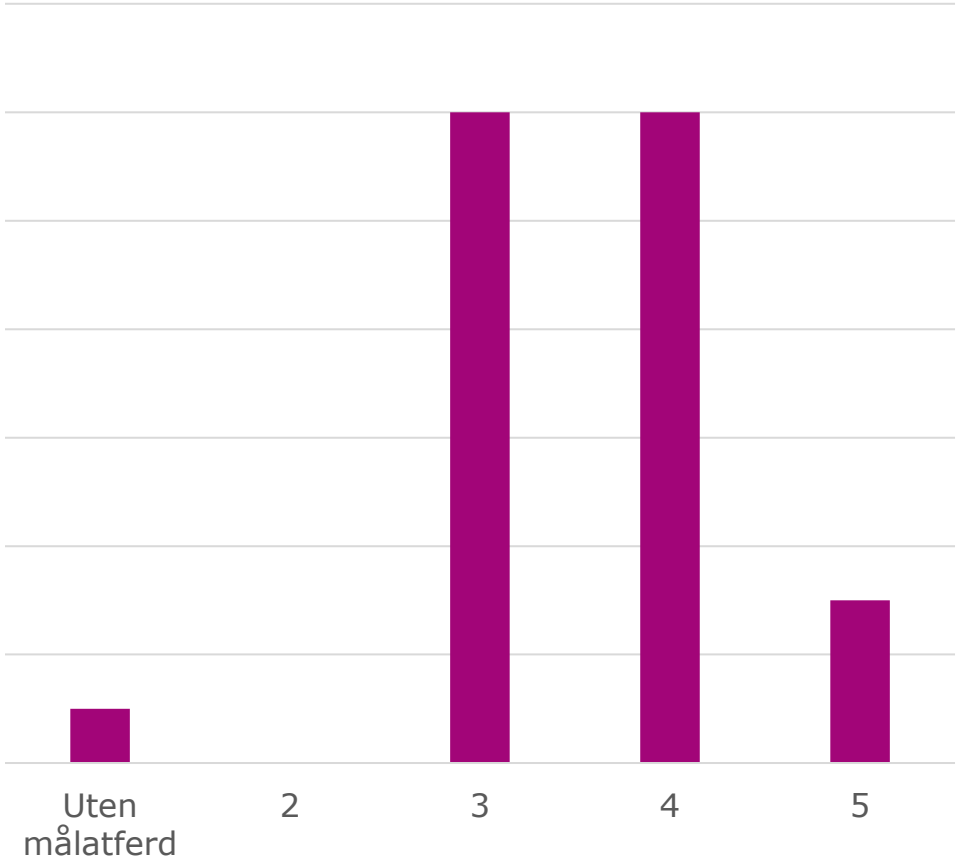
Empatisk lytting



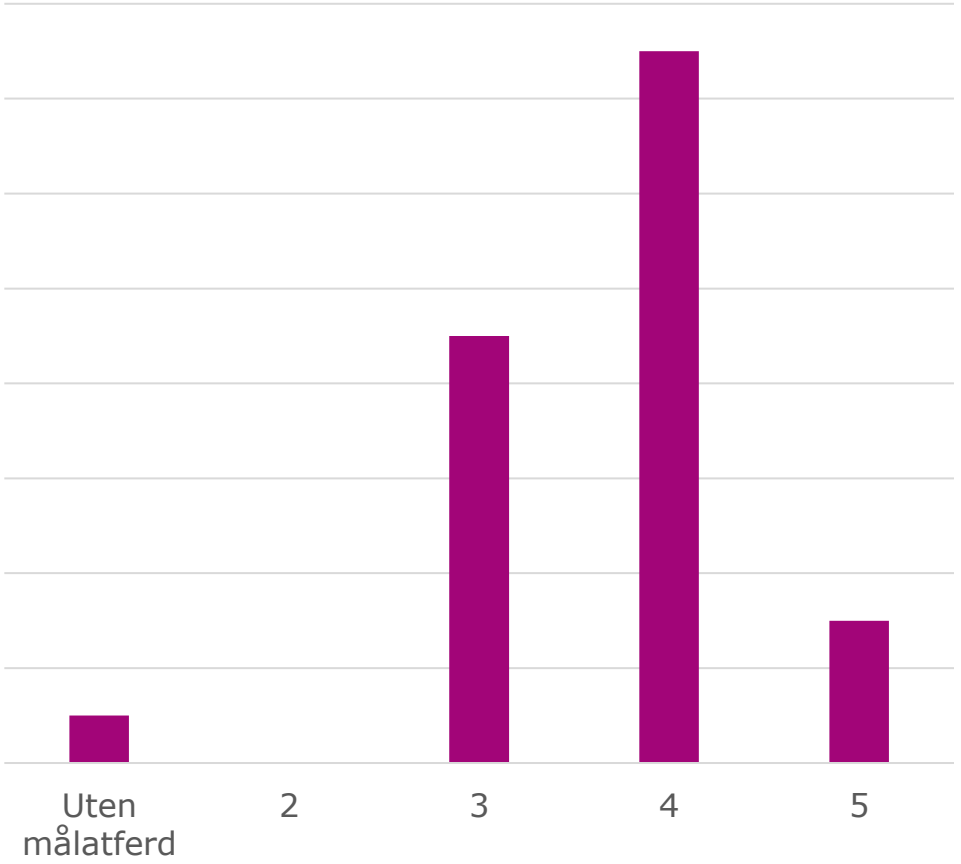
LOKKE FREM ENDRINGSSNAKK				
Lav				Høy
1	2	3	4	5
Behandleren har ingen eksplisitt oppmerksomhet på, eller preferanse for, klientens språk i retning av endring.	Behandleren fokuserer sporadisk på klientens språk i retning endring – men går ofte glipp av muligheter til å oppmuntre til endringssnakk.	Behandler fokuserer ofte på klientens språk i retning av endring, men går glipp av noen muligheter til å oppmuntre til endringssnakk.	Behandler fokuserer konsekvent på klientens språk vedrørende endring, og gjør en innsats for å oppmuntre til dette.	Behandler viser klar og konsekvent innsats for å prøve å øke dybden, styrken og grad av klientens språk i retning av endring.

NEDTONING AV STATUS QUO SNAKK				
Lav				Høy
1	2	3	4	5
Behandleren responderer konsekvent på klientens språk på en slik måte at det fra klientens side i stor grad (ofte og med dybde) utløser argumenter i favør av status quo	Behandleren velger vanligvis å utforske, fokusere på, eller respondere på klientens status quosnakk	Behandleren gir preferanse til klientens språk i favør av status quo snakk, men kan i noen tilfeller skifte fokus vekk fra status quo snakk	Behandleren unngår vanligvis å vektlegge klientens status quosnakk	Behandleren forsøker på en markert og konsekvent måte å redusere dybde, styrke, og fremdrift av klientens status quo snakk

Fremkalling endringssnakk

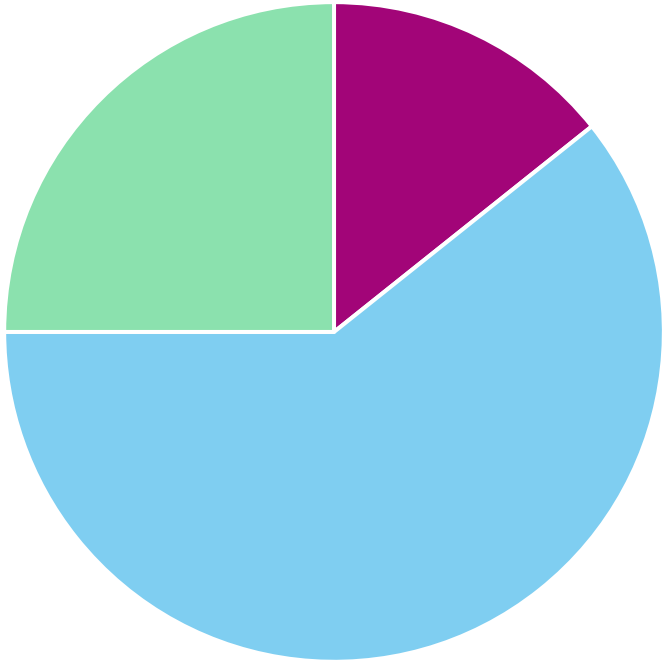


Nedtoning vedlikeholdssnakk

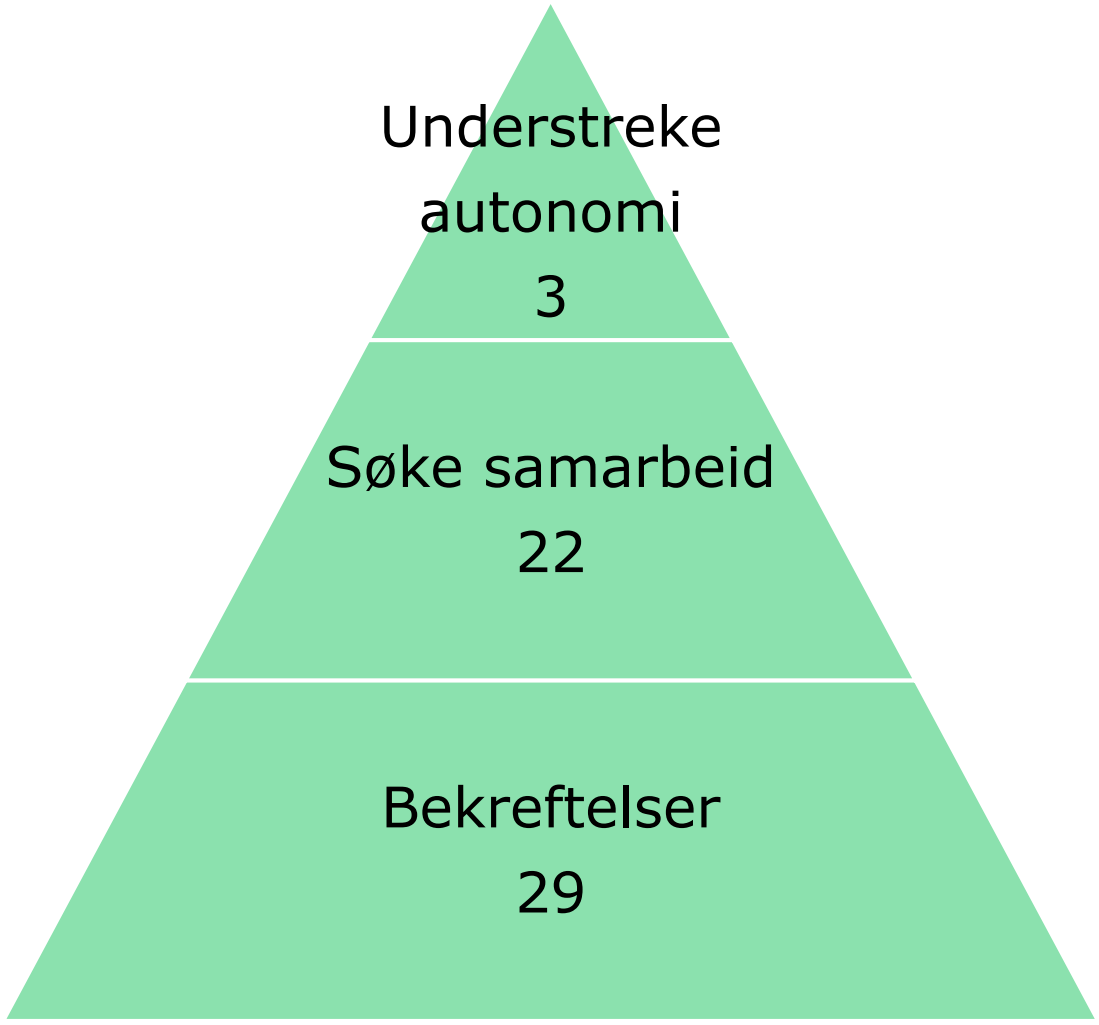


Refleksjonsratio

- Flest spørsmål
- Flere refleksjoner enn spørsmål
- Over dobbelt så mange refleksjoner som spørsmål - MI kompetanse



Totalt antall MI+ uttalelser



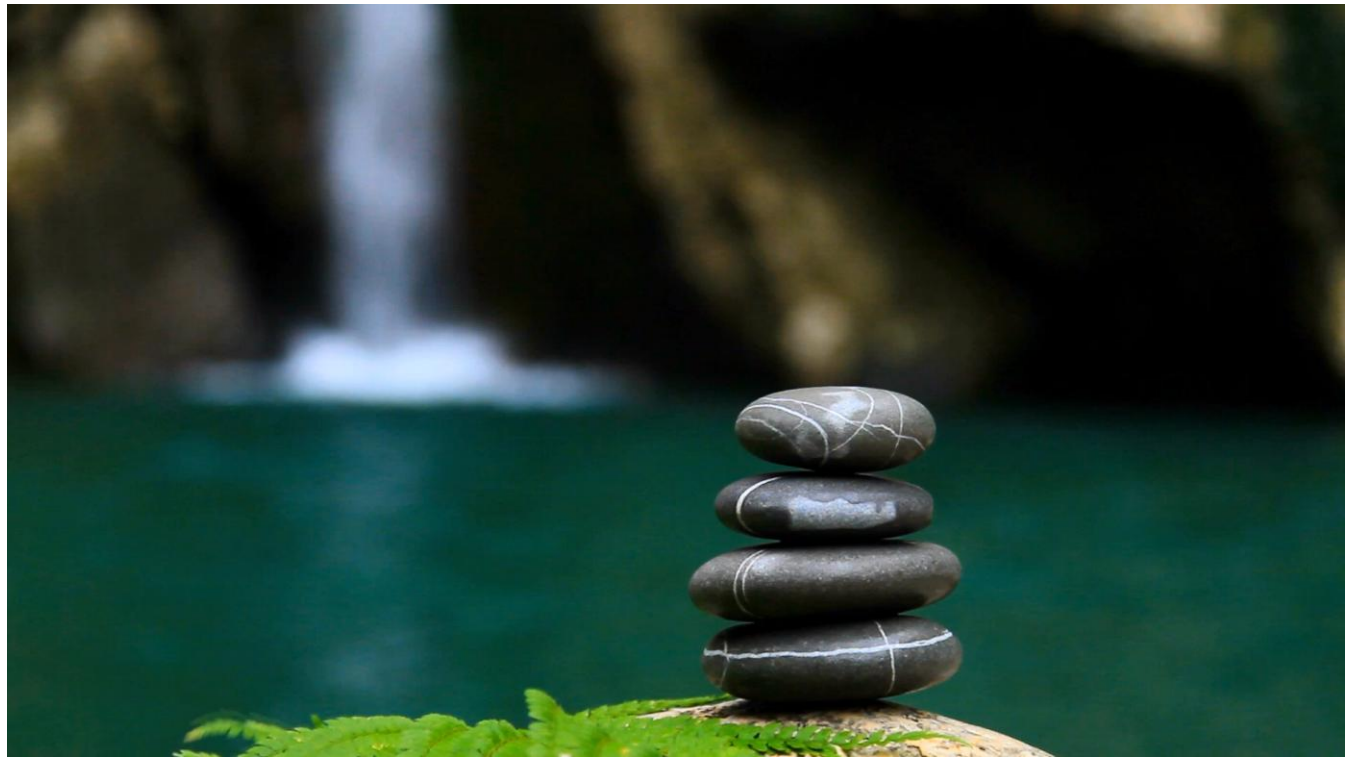


Dr William R. Miller

Motivational Interviewing Founder

Refleksjonsoppgave

1. Tenk etter og kom i kontakt med motivasjonen og grunnene du hadde da du valgte en jobb som hjelper
2. Hvilke utfordringer opplever du i menneskemøtene du har i jobben din?
3. Hva trenger du for at du bedre kan håndtere disse utfordringene?



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 brukere*
- Spesielt nyttig å gjennomgå egne samtaler av MI
    - Hvem snakket mest?
    - Lytt etter endringssnakk, vedlikeholdssnakk og disharmoni
    - Antall refleksjoner opp mot antall spørsmål?
    - Lag et mål for deg selv
- Lage et læringsfellesskap for å utvikle ferdigheter (MI nettverket?)

Målbevisst ferdighetstrening 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

KORUS
Bergen

Filmsnutt

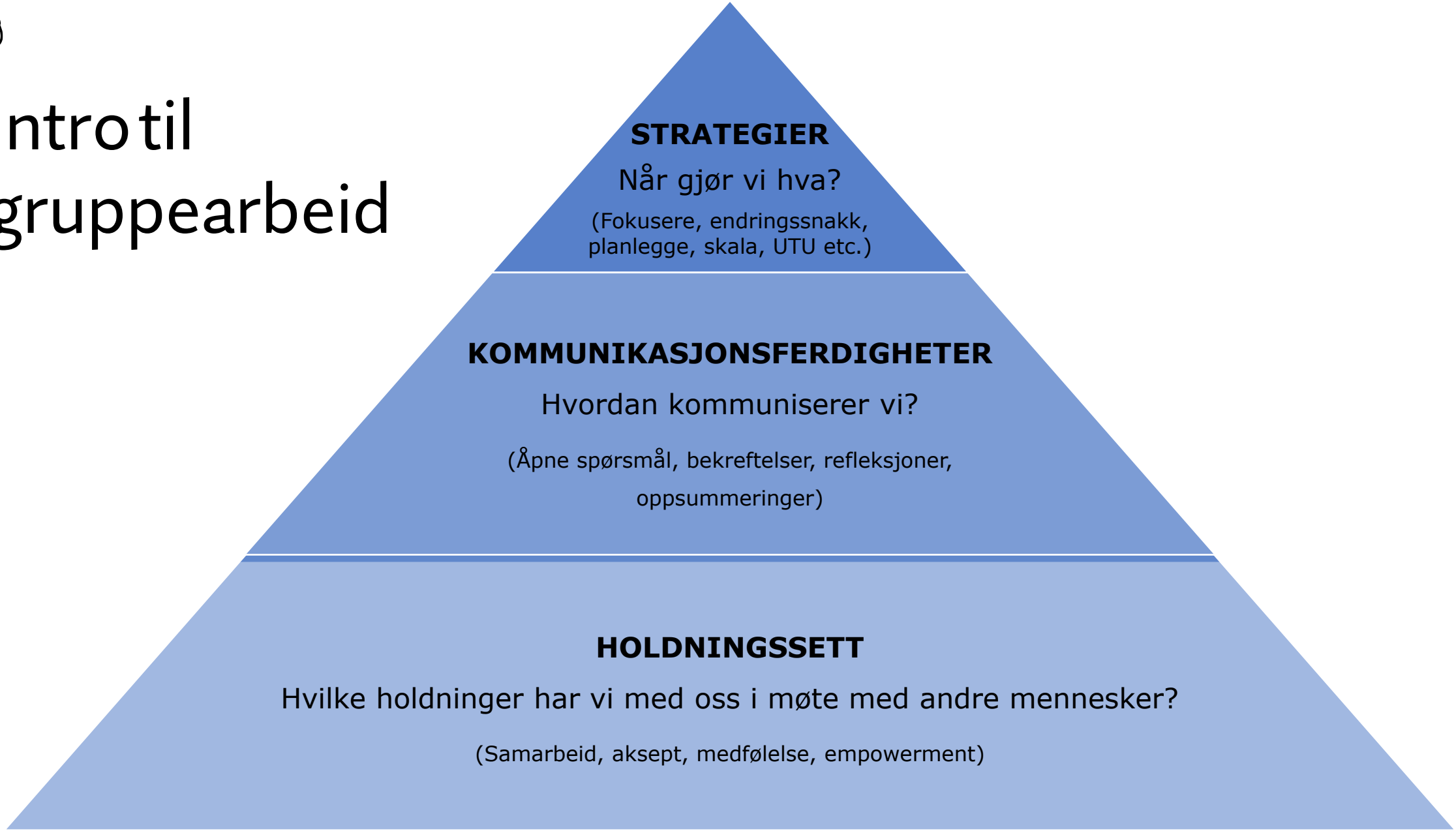
Motiverende samtale (MI)

Repetisjon



Photo by Edward Howell on Unsplash

Intro til gruppearbeid



Gruppearbeid- MI repetisjon

- 6 grupper, to grupper på hvert tema:
  - Beskriv holdningssettet i MI
  - Beskriv kommunikasjonsferdighetene i MI
  - Beskriv noen strategier i MI (eks UTU, skalering, endringssnakk, autonomi, bobleark)

- En i gruppa noterer på flip over

- Ca. 15 min i gruppa og så framlegg i plenum

MI er:

Styrt av hjelper

- Hjelper har ansvar for å guide samtalen

Målrettet

- Hjelper styrer mot et endringsmål
- Mål = styrke en persons motivasjon for å endre atferd

Personsentrert

- Hjelper er empatisk og anerkjennende, relasjonen er bygget på aksept og samarbeid
- Personen er senter for egen endringsprosess

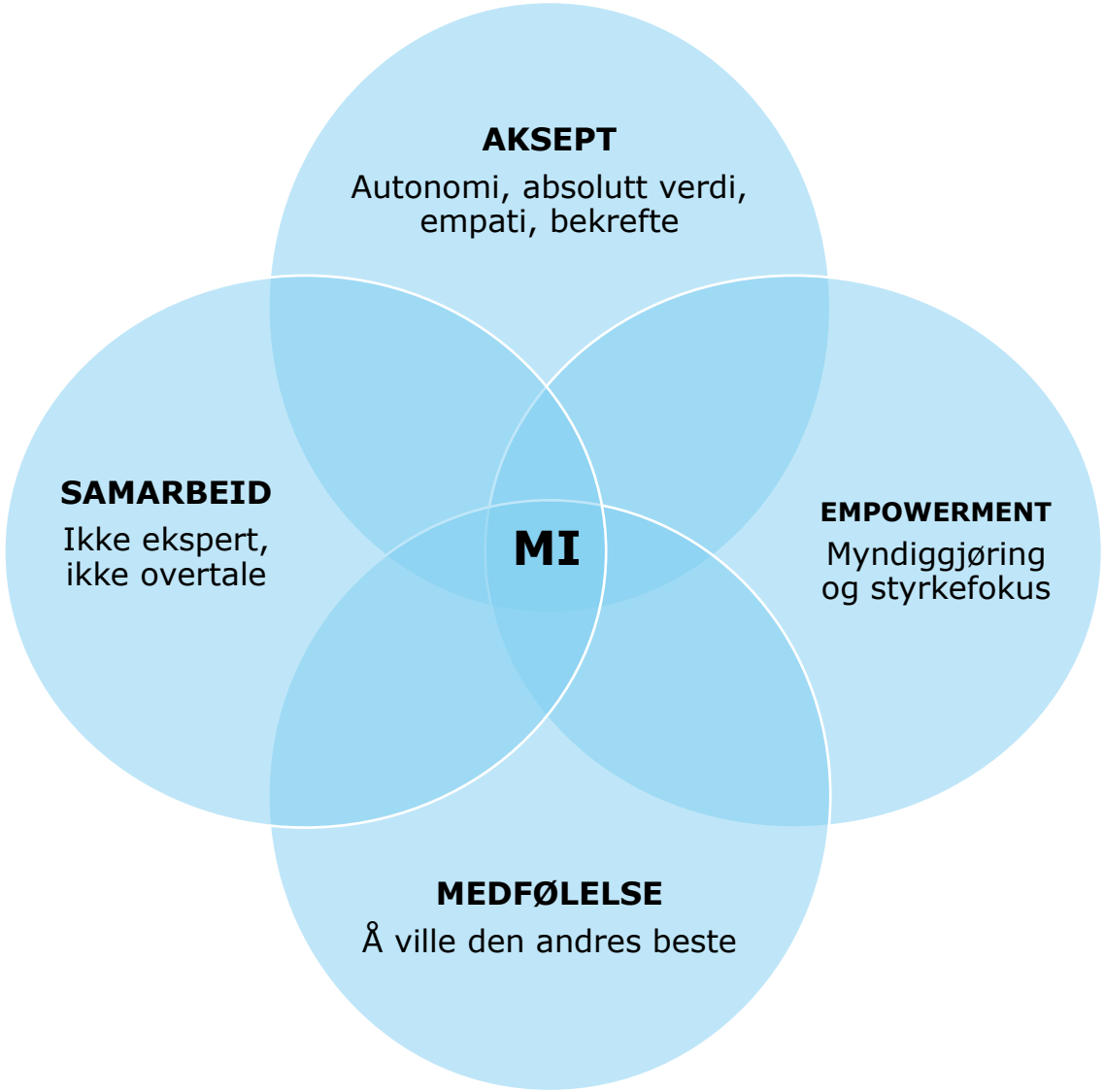


Photo by Justin Luebke on Unsplash

Holdningssettet i MI

En samarbeidende relasjon hvor begge jobber sammen for å skape mål og løsninger sammen.

«Jeg med min ekspertise, du med din»



KOMMUNIKASJONSFERDIGHETER

Åpne spørsmål

Bekreftelser



Refleksjoner

Oppsummeringer

Endringssnakk:

Motivasjonsytringer

Alle utsagn som uttrykker:

- Ønske om endring
- Behov for endring
- Grunner for endring
- Tro på endring
- Evne, vilje, kompetanse, erfaring
- Forpliktelse og beslutning

➢ Selvmotiverende ytringer

Å skille gull (endringssnakk) fra gråstein (vedlikeholdssnakk)

Motivasjonsytringer knyttet til atferd, selvbilde, relasjoner



Endringssnakk handler om:

Å skape innsikt, forståelse og erkjennelse

Vilje, ønske og behov for endring

Å styrke evne, kompetanse og mestringstro

Møtes med kommunikasjonsferdighetene

- Reflektere, oppsummere endringssnakk
- Spørre om å utdype
- ➢Skaper flere motivasjonsytringer

Å skape overgang til en forpliktelse, en beslutning (fra å tenke på det til å gjøre det -handling)

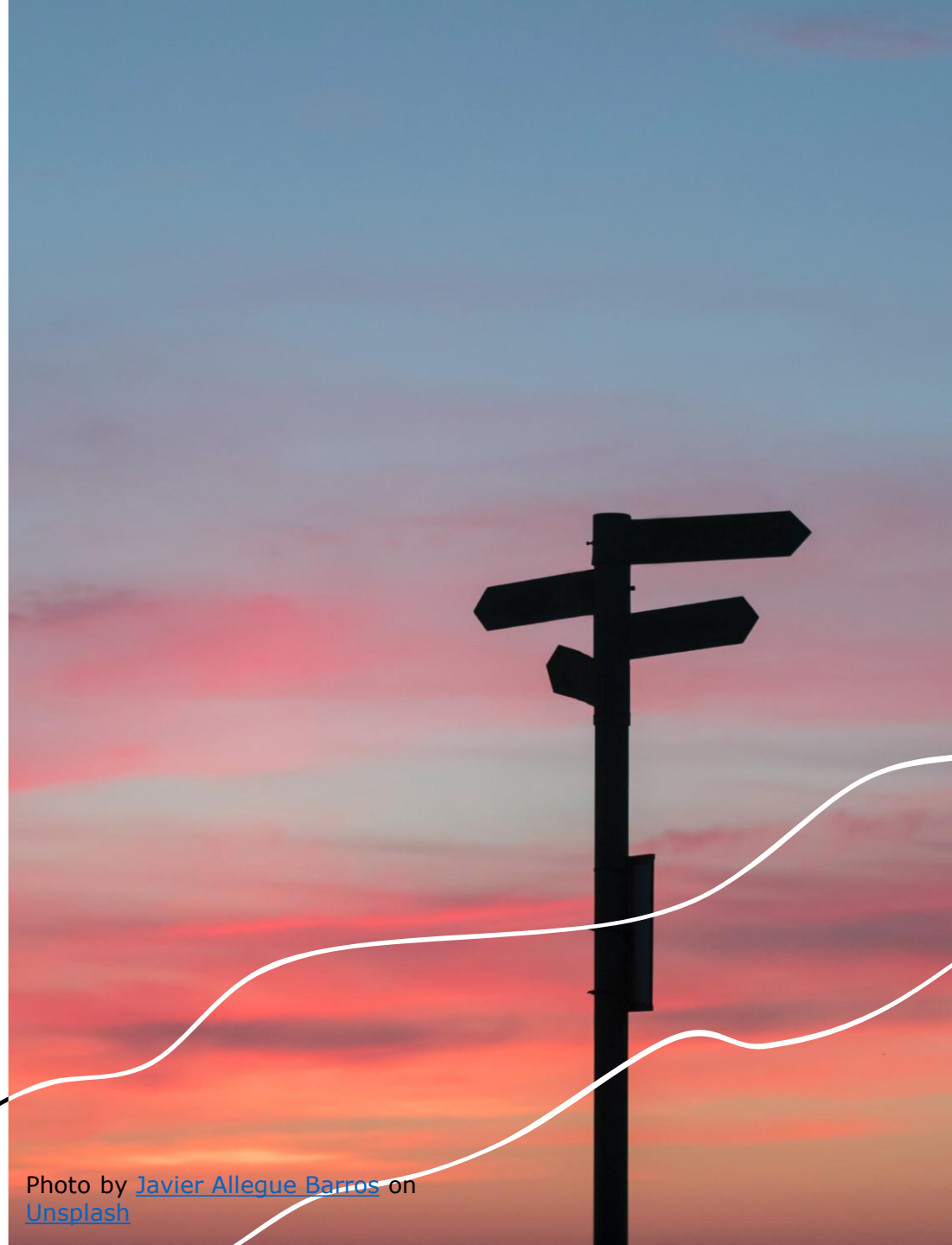


Photo by Javier Allegue Barros on Unsplash

Lunsj 11.35 – 12.20

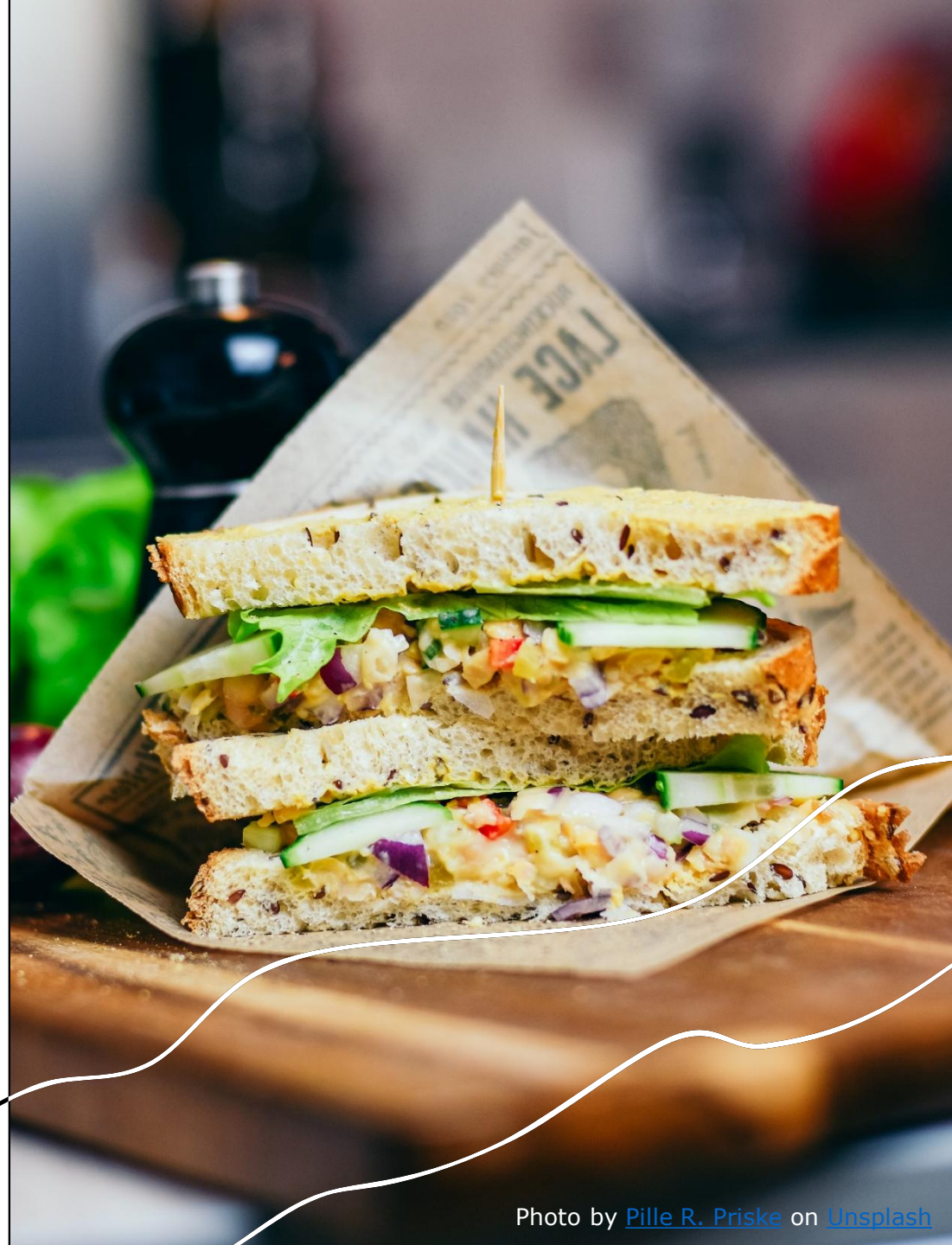


Photo by Pille R. Priske on Unsplash

Bekreftelser

[Afirmation not landing.mp4]



En samtale om endring gjennom fire overlappende faser

– se video!

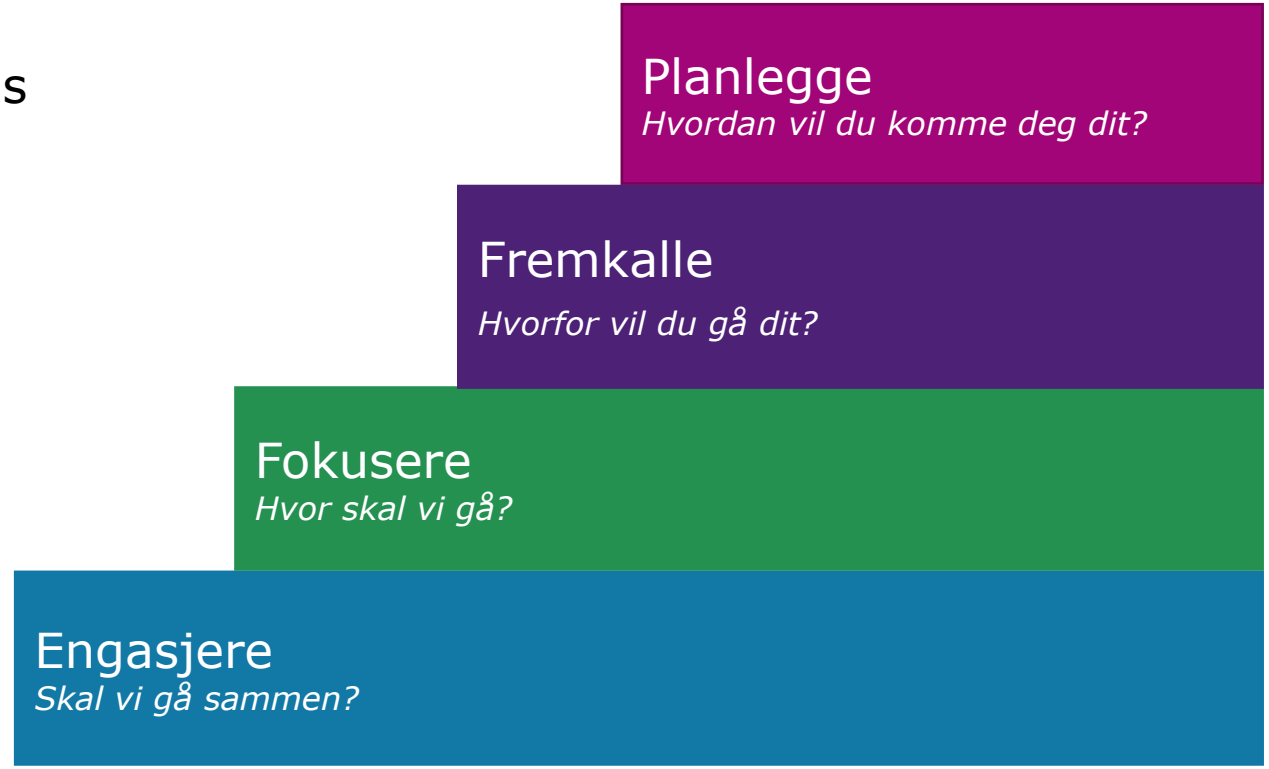
1. Engasjere: Hvordan skape en psykologisk trygghet og samarbeid, det relasjonelle fundamentet? (holdningssettet)

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

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

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

Fire fundamentale faser i MI:





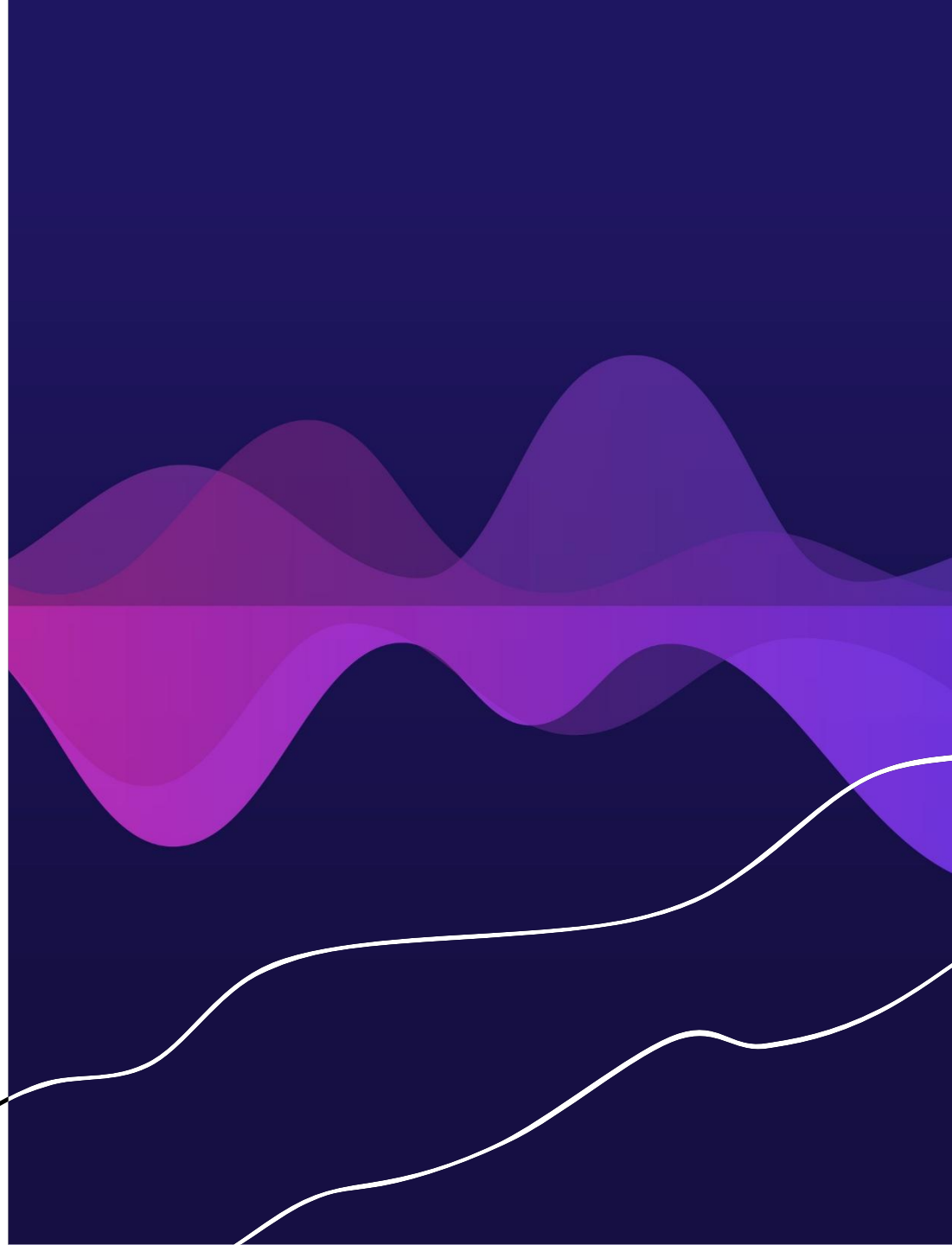
Mulige feller i fasene

- Vi blir styrt av våre mål eller mål som er forventet ut fra behandlingssettingen
  - ikke nødvendigvis personens egne mål
- Er foran personen når det gjelder hvor klar vedkommende er
  - «går for fort fram»
- Vi blir «advokater» for endringen
- Mister av syne personens mål eller arbeider med uklare mål
- Havner i korrigerings-/fikse-/omsorgsrefleksen
- Har dårlig tid
- Gir råd uten tillatelse, eller uten å ha hentet frem personens egne ideer

MI – melodi, rytme

- Åpent spørsmål – refleksjon – refleksjon - refleksjon – oppsummering
- Åpent spørsmål – refleksjon - refleksjon
- Åpent spørsmål – oppsummering- refleksjon – refleksjon – oppsummering

- Flere åpne spørsmål enn lukkede
- Betydelig flere refleksjoner enn spørsmål
- Hyppig bruk av oppsummeringer



Rollnick-engaging

https://www.youtube.com/watch?v=bTRRNWrwRCo&t=21s



Å møte disharmoni og vedlikeholdssnakk

Øvelse

Fremgangsmåte: Gå i grupper á 3 personer, en forteller, en hjelper og en observatør

Fortelleren: Snakk om deg selv, om noe som du

- vil forandre
- trenger å forandre
- ønsker å forandre
- har tenkt en del på å forandre

Hjelper benytter MI ferdigheter for å få fram og forstå så godt som mulig fortellerens situasjon.

Husk ideelt sett dobbelt så mange refleksjoner enn spørmål gjennom samtalen

Observatør benytter skjema og gi tilbakemelding i etterkant av samtalen.

Sett av 10 minutter til selve samtalen og 5 minutter i etterkant til gjennomgang av samtalen.

Bytt roller, oppsummering i plenum.



Photo by Etienne Girardet on Unsplash

Registrering av MI-ferdigheter

MI- ferdigheter:		Antall:	Kommentar:
Spørsmål	Åpne		
	Lukkede		
Refleksjoner	Enkle		
	Komplekse (mening, følelse)		
Bekreftelser			
Oppsummeringer			
Gi informasjon gjennom å be om tillatelse			
Understreker personens autonomi			
Får fram endringssnakk			
Setter fokus/mål for samtalen			
Samarbeid med personen			

Tilbakemelding fra observatøren etter øvelse:

Etter en øvelse gir observatøren en tilbakemelding utifra hva hen har lagt merke til. Hun kan stille følgende spørsmål til:

1.Rådgiveren/hjelperen:

Hvordan opplevde du samtalen?

Hva gikk bra?

Hva kunne du ønske å gjøre annerledes?

Hvilke ferdigheter brukte du?

2. Fortelleren/ brukeren:

Hvordan opplevde du samtalen?

Hva var bra?

Opplevde du at du kom videre i din egen utvikling/endring?

3. Observatøren bør tenke over følgende og gi tilbakemeldinger på:

Hvilke refleksjoner hen gjorde seg

Hvor godt bekreftet rådgiveren brukeren?

Hvordan opplevde hen samarbeidet?

Hvilke ferdigheter brukte rådgiver/hjelper?

Plenum

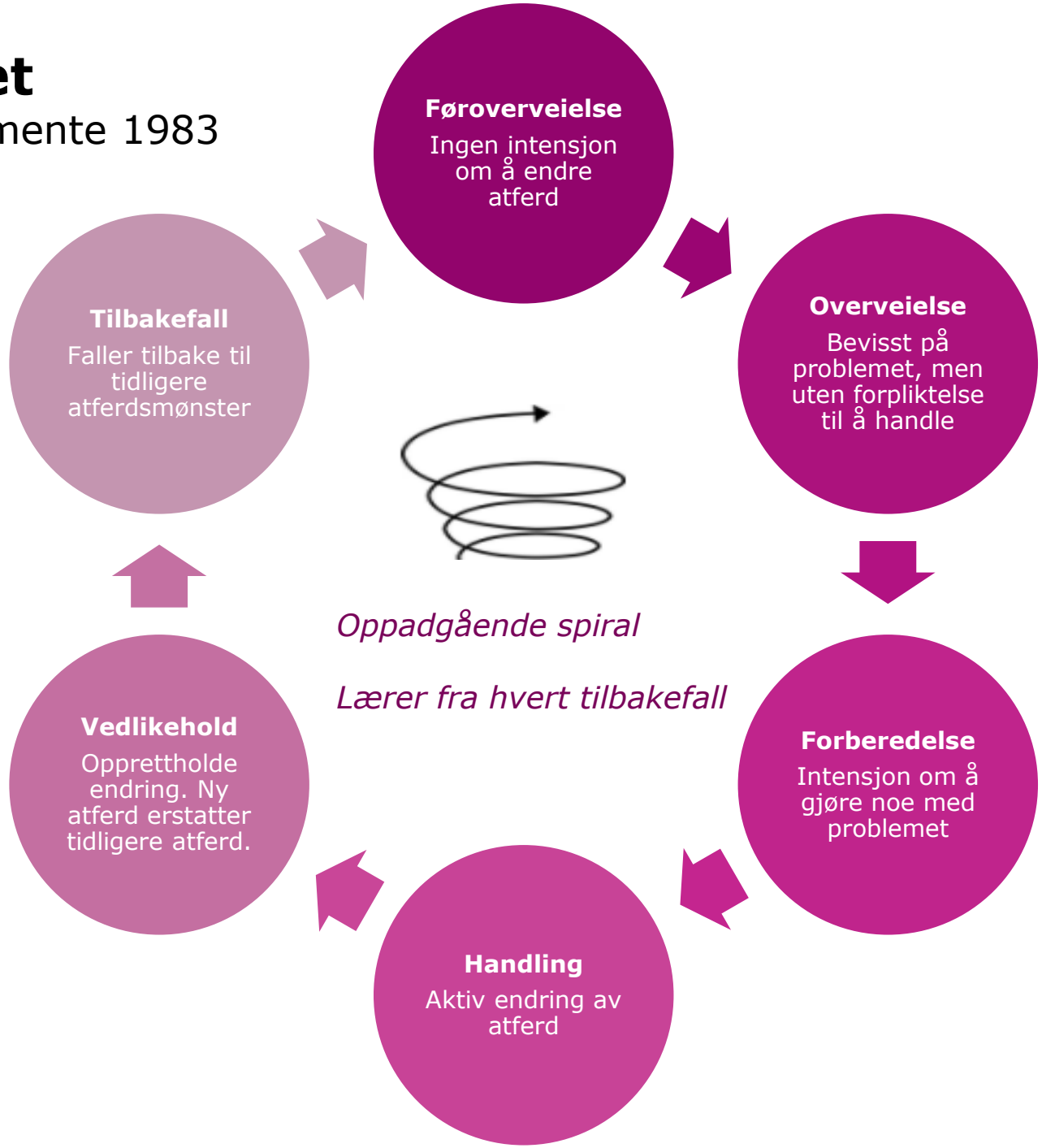
- Hvordan var det å gjøre denne øvelsen?
- Hva legger dere merke til i de tre ulike rollene?



Photo by Kelly Sikkema on Unsplash

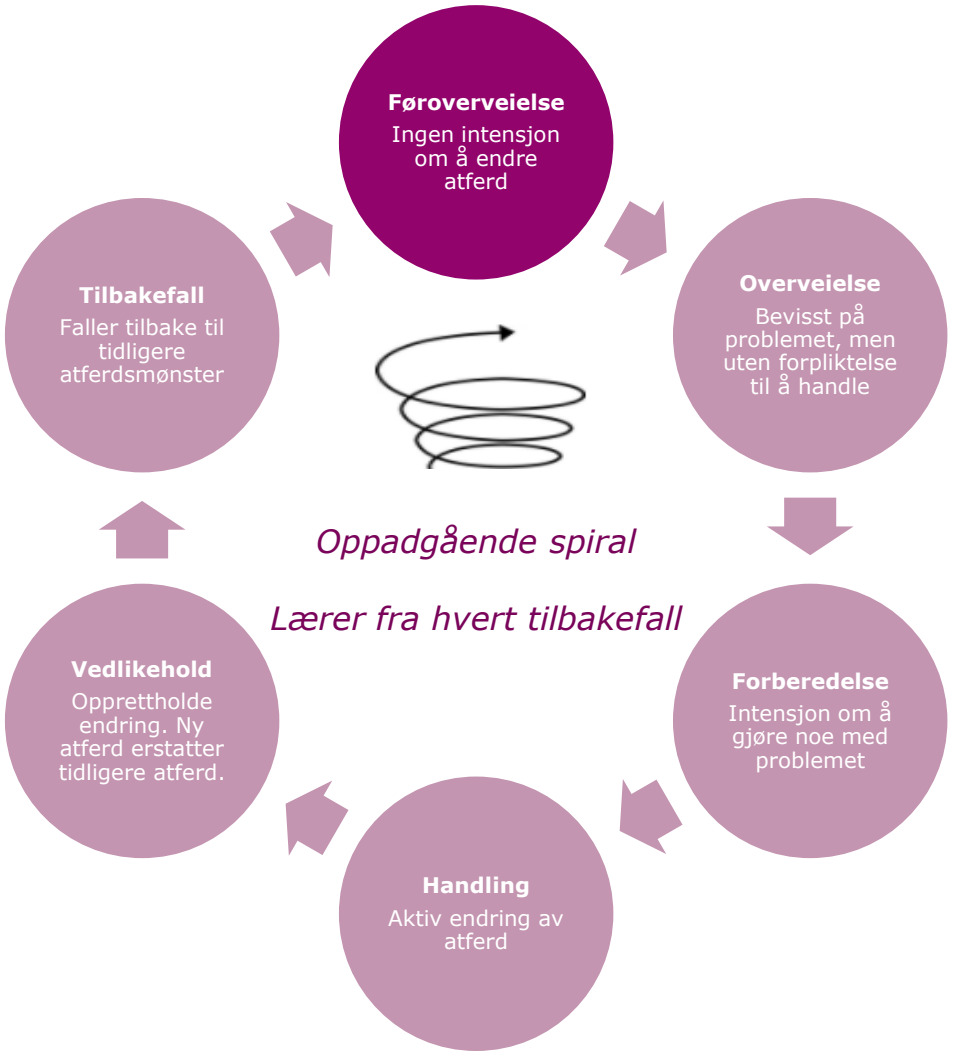
Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Føroverveielse

«Fra å være utydelig til å vurdere endring»

Kjennetegn:

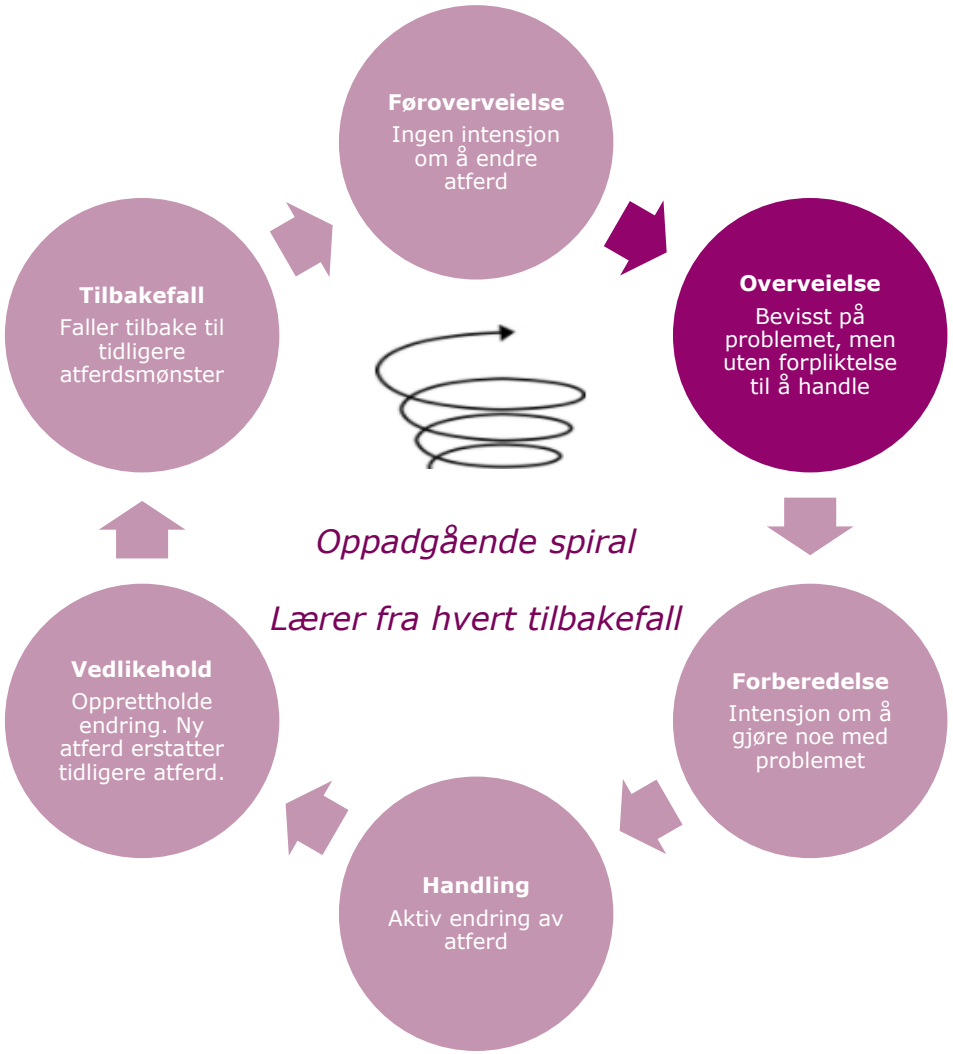
- Manglende problemopplevelse
- Lite mottakelig for informasjon
- Lite innstilt på endring
- De positive konsekvensene oppleves som større enn de negative
- Andre mennesker opplever at atferden fører til problemer
- Atferdsendring kan skje ved ytre press, men endringen er ustabil og sannsynligheten er stor for at personen går tilbake til gamle vaner når det ytre trykket opphører

Intervensjon:

- Forsterke diskrepans og ambivalens
- Understreke autonomi

Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Overveielse

«På den ene siden, men.. »

Kjennetegn:

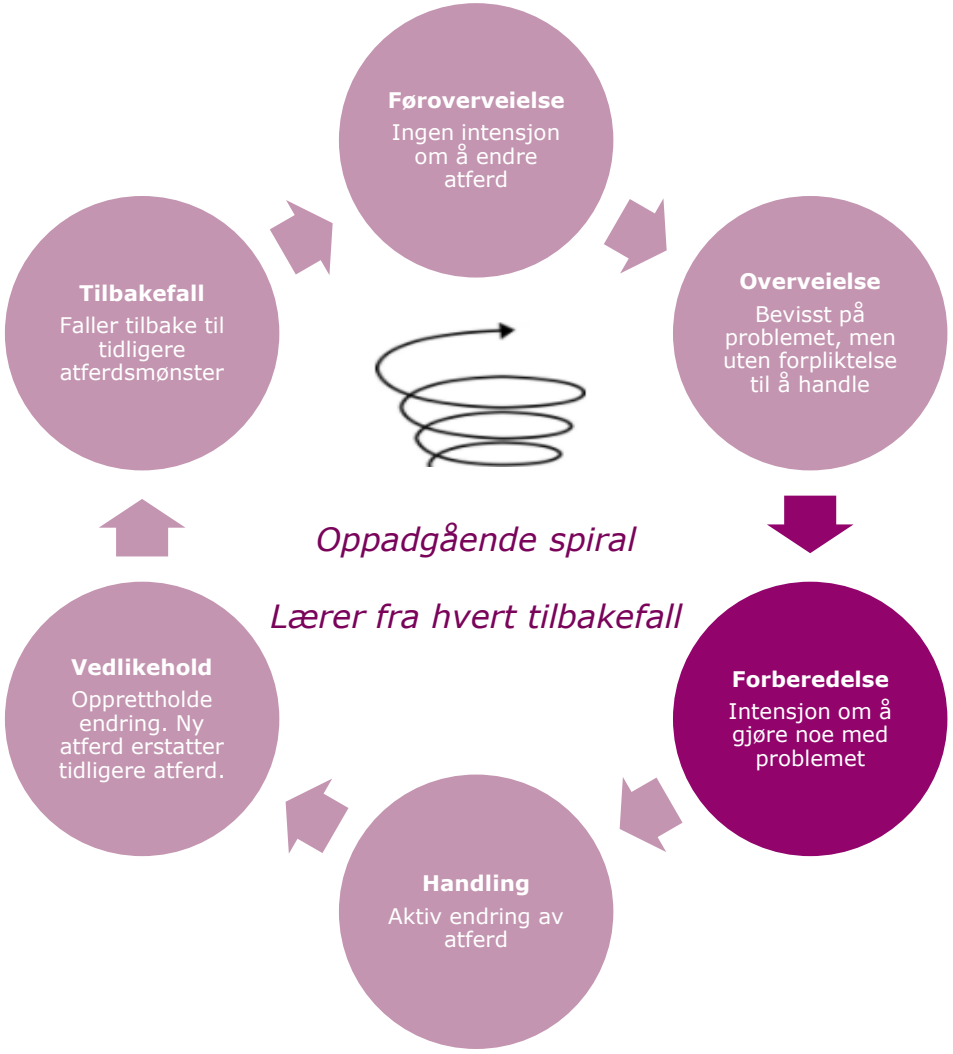
- Problemopplevelse. Personen opplever negative konsekvenser, men er usikker på hvor stort problemet egentlig er
- Ambivalens. Opplevelsen av at atferden har både gode og mindre gode sider
- Vurderer endring, men er usikker.
- Skiftninger i atferd og motivasjon

Intervensjon

- Utforske ulike sider ved endring eller ikke endring
- Få fram diskrepans
- Utforske og løse opp ambivalens
- Ta en beslutning

Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Forberedelse

«Jeg er klar for å gjøre det..»

Kjennetegn:

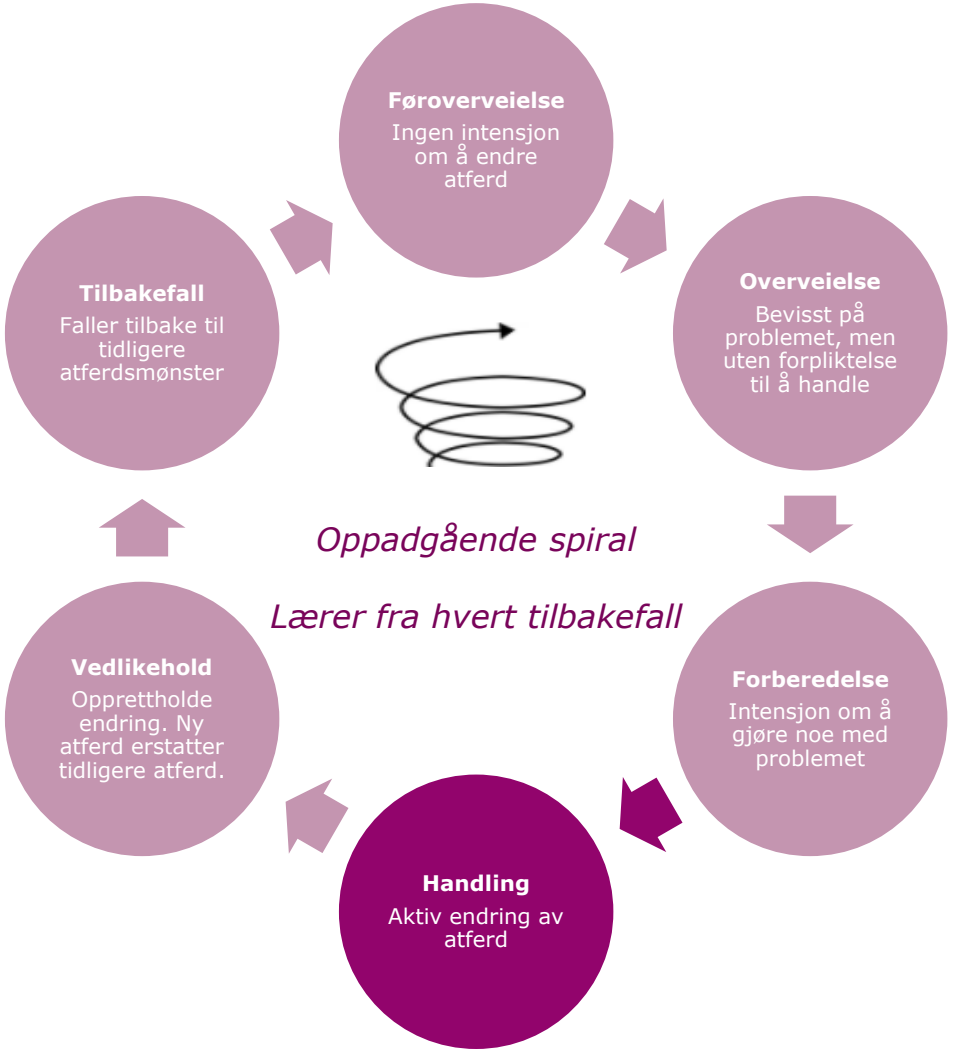
- Beslutning om endring i nær framtid
- Lager konkrete planer
- Små endringsforsøk
- Forestillinger om livet etter endringen

Intervensjon:

- Å støtte opp om beslutningen
- Identifisere barrierer
- Planlegge fremgangsmåter for å nå målet
- Bruk av endringsplan (SMART)

Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Handling

«Jeg har begynt å..»

Kjennetegn:

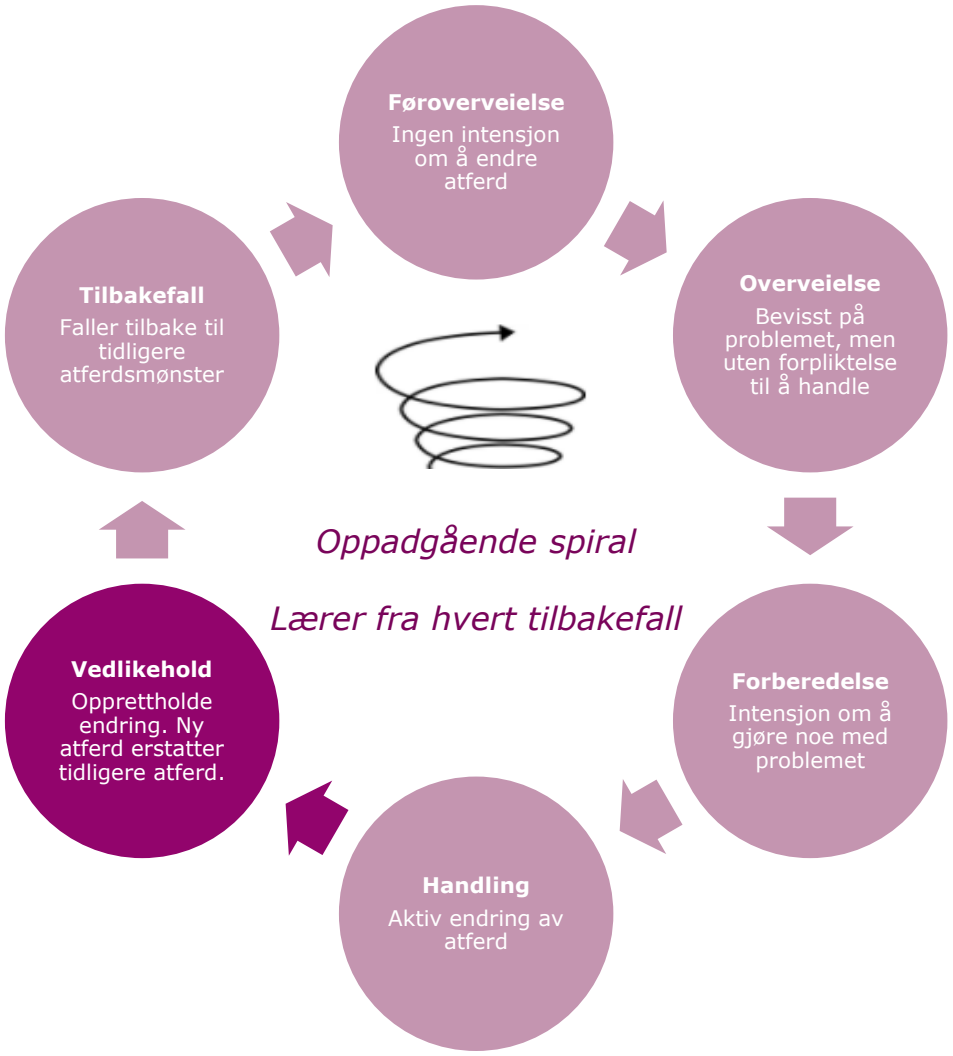
- En positiv og optimistisk fase
- Endring er nå synlig for andre
- Reduksjon av problematferd
- Betydelig innsats fra personen
- Endring av atferd, tanker og miljø; finne erstatning for rusmiddelbruk/problematferden

Intervensjon:

- Aktiv bruk av mestringsstrategier
- Stimuluskontroll
- Større positive atferdserstatninger
- Positiv forsterkning

Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Vedlikehold

«Tenker ikke på det lenger..»

Kjennetegn:

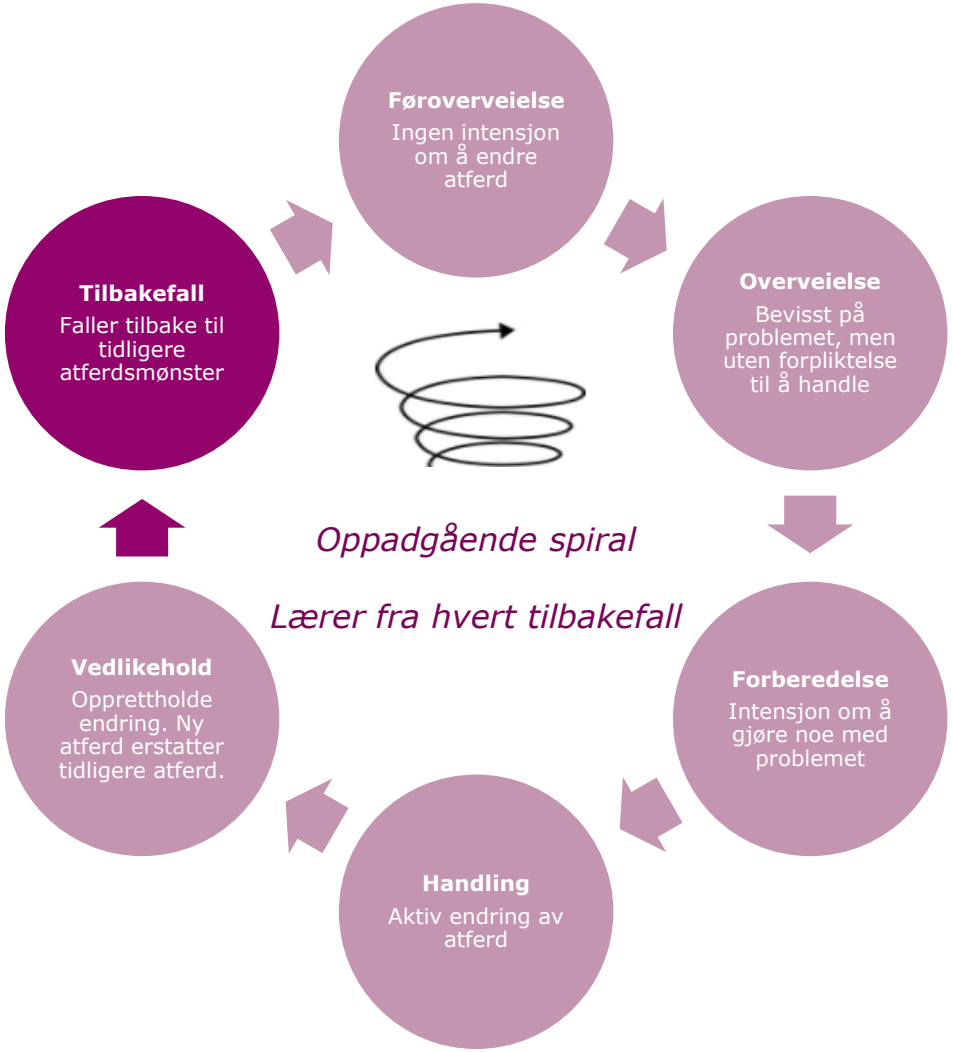
- Ny adferd er etablert
- OBS: Iverksatt handling er ikke lik varig endring

Intervensjon:

- Konsolidere endringen
- Vedlikeholde motivasjonen
- Hindre tilbakefall
- Livsstilsendringer - flere runder, flere forsøk!
- Lære av tilbakefall

Endringshjulet

Prochaska og DiClemente 1983



Tilbakefall

«Endring tar tid, vi lærer av hvert tilbakefall..»

Typiske forløp i tilbakefall:

- Sosialt press
- Tankemessig utfordring av beslutning
- Situasjoner som er risikable for tilbakefall



S pesifikk

M ålbar

A kseptabel

R ealistisk

T idsbestemt

Photo by Estée Janssens on Unsplash

MI oppsummert:

- Skap psykologisk trygghet og samarbeid (holdningssettet)
- Støtt og bekreft autonomi
- Vis empati gjennom refleksiv lytting og bruk av kommunikasjonsferdigheter
- Unngå fikserefleksen
- Gi informasjon gjennom å be om lov (UTU)
- Utvikle diskrepans mellom personens mål og verdier opp mot nåværende atferd
- Anerkjenn ambivalens
- Tone ned vedlikeholdssnakk
- Fremkall endringssnakk og motivasjon



MI og minoriteter

- Noen studier viser større effekt i minoritetsgrupper
- Minoriteter bruker helsevesenet i mindre grad, MI kan bidra til gode, individtilpassete møter for personer med liten tillit til helsevesenet
- Godt egnet siden MI henter frem personens egne verdier og mål
- Intervensjoner bør inkorporere kulturelle verdier, språk, vaner/tradisjoner, holdninger, foretrukket oppførsel og sosial kontekst

Self, K. J., Borsari, B., Ladd, B. O., Nicolas, G., Gibson, C. J., Jackson, K., & Manuel, J. K. (2023). Cultural adaptations of motivational interviewing: A systematic review. Psychological Services, 20(S1), 7.

Gruppediskusjon

Implementering:

- Hvordan skal du holde MI-kompetansen vedlike?
- Hva skal til for at man skal jobbe med MI i deres tjeneste?



Huskelapp

Holdningssettet

- ✔ **Ressursene bor i personen**. Vær nysgjerrig, samarbeidende og ikke-dømmende

Kommunikasjonsferdigheter

- ✔ **Åpne spørsmål;** hva, hvilke, fortell, hvordan
- ✔ **Bekreftelser;** bekrefte styrker, egenskaper og innsats
- ✔ **Refleksjoner;** speile en andres utsagn
- ✔ **Oppsummeringer;** oppsummer kort det viktigste personen har sagt, avslutt med endringssnakk

Ulike refleksjoner

Utsagn: *Jeg har prøvd mange ganger, men får det ikke til.*

Enkel: *Du har prøvd mange ganger*

Kompleks: *Du er ikke en person som gir opp*

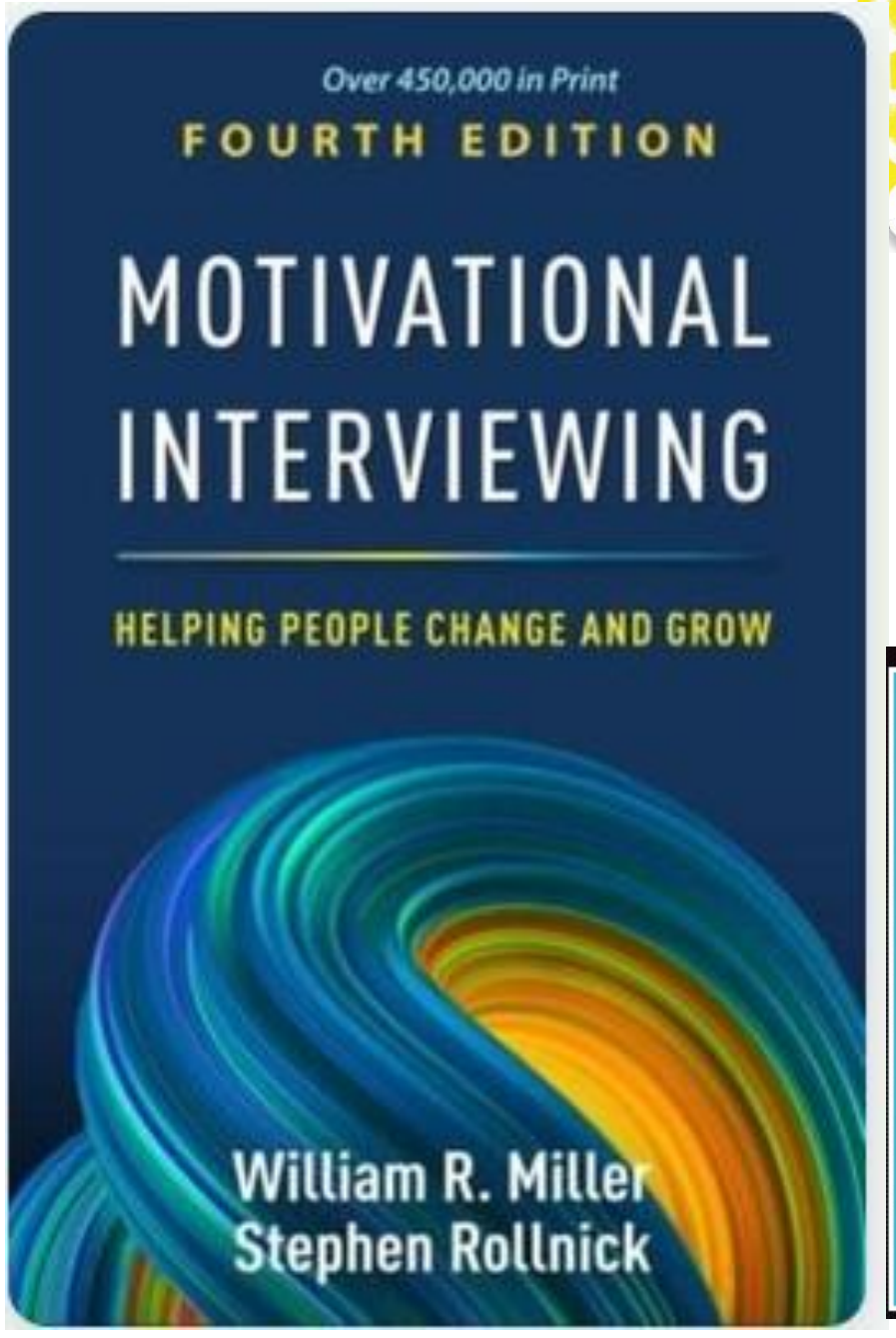
Dobbeltsidig: *Dette har vært vanskelig for deg, samtidig prøver du virkelig å få det til*

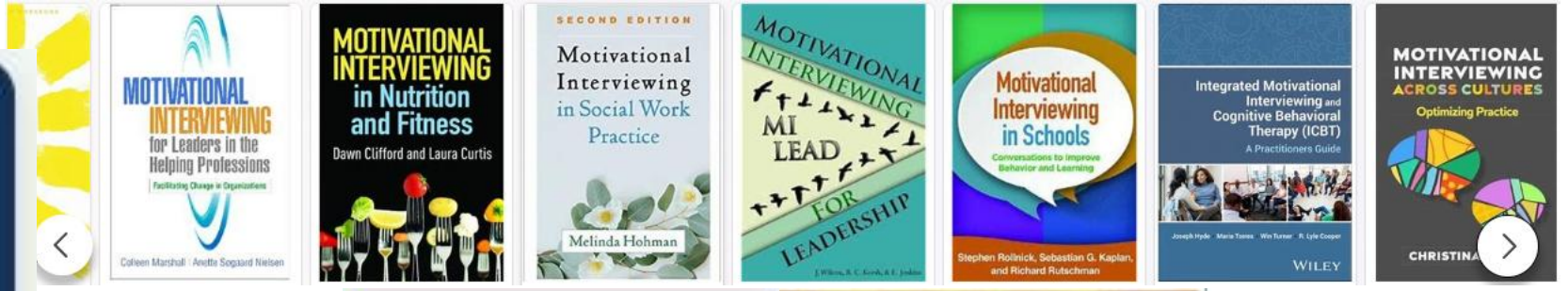


Avslutning – evaluering av de tre dagene

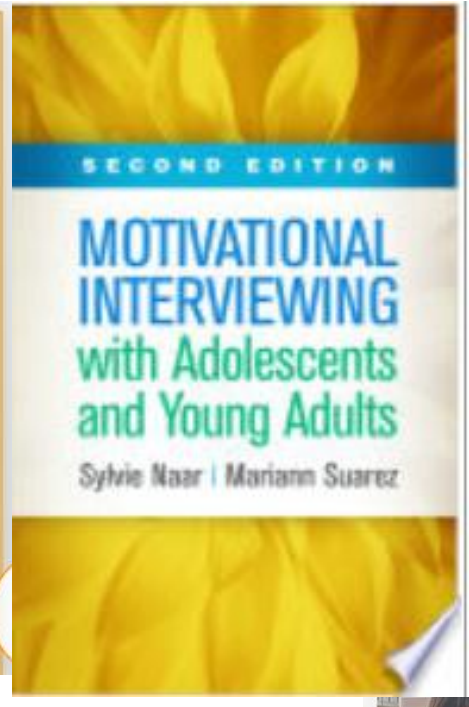


Foto: Albert Vincent Wu (Unsplash)


Over 450,000 in Print
FOURTH EDITION
MOTIVATIONAL INTERVIEWING
HELPING PEOPLE CHANGE AND GROW
William R. Miller
Stephen Rollnick


MOTIVATIONAL INTERVIEWING for Leaders in the Helping Professions
Facilitating Change in Organizations
Colleen Marshall · Anette Segaard Nielsen
MOTIVATIONAL INTERVIEWING in Nutrition and Fitness
Dawn Clifford and Laura Curtis
SECOND EDITION
Motivational Interviewing in Social Work Practice
Melinda Hohman
MOTIVATIONAL INTERVIEWING
MI LEAD FOR LEADERSHIP
Motivational Interviewing in Schools
Conversations to Improve Behavior and Learning
Stephen Rollnick, Sebastian G. Kaplan, and Richard Rutschman
Integrated Motivational Interviewing and Cognitive Behavioral Therapy (ICBT)
A Practitioners Guide
WILEY
MOTIVATIONAL INTERVIEWING
ACROSS CULTURES
Optimizing Practice


Barbro Holm Ivarsson · Liria Ortiz
Peter Wirbing
mi
MOTIVERANDE
SAMTAL
Praktisk handbok
för socialt arbete
GOTHIA


SECOND EDITION
MOTIVATIONAL INTERVIEWING
with Adolescents and Young Adults
Sylvie Naar | Mariann Suarez

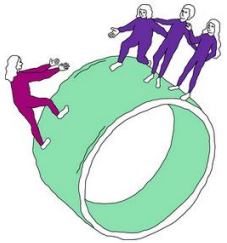

Pati ent sam talet
Handbok i mötet mellan läkare och patient
Jan-Helge Larsen


LIGHTHOUSE
CONVERSATIONS
Being a Beacon for Teens
Jennifer Ollis Blomqvist

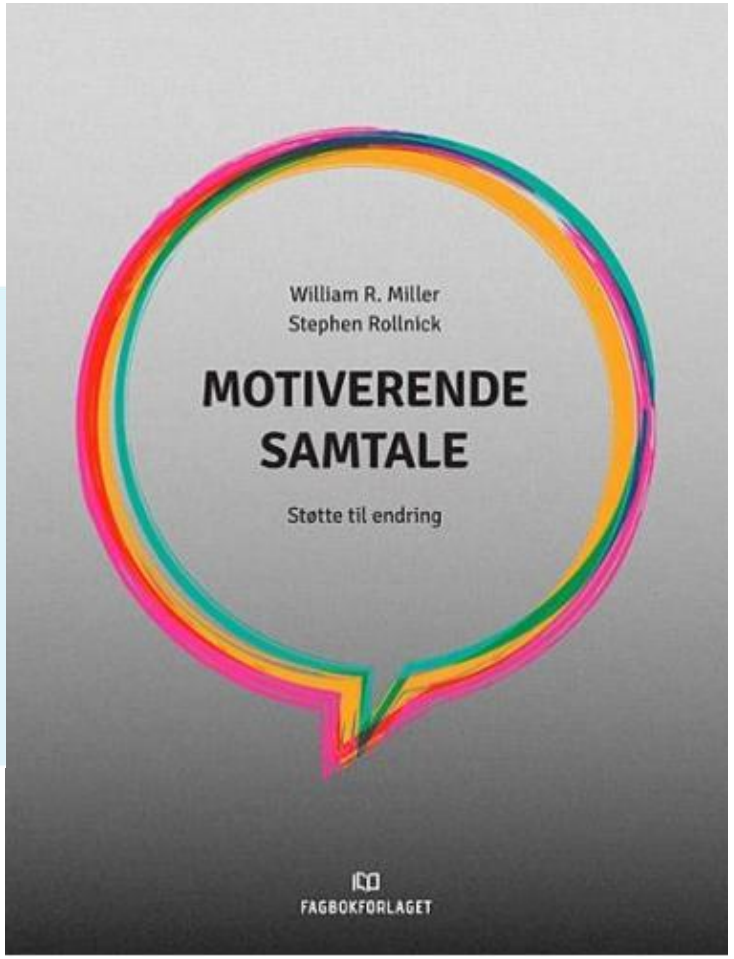
Anbefalinger til deg som vil lære mer om MI:



KORUS gir deg kunnskap og kompetanse innen folkehelse, forebygging, rus og avhengighet.







Aktuelle nettsider

- Motiverende samtale/Motiverende intervju (MI) | KORUS
- Welcome to the Motivational Interviewing Website! | Motivational Interviewing Network of Trainers (MINT)
- www.helsedirektoratet.no
- www.motivationalinterview.org
- www.denmotiverendesamtale.dk
- www.stephenrollnick.com
- Motivational Interviewing in Child Welfare Services: A Systematic Review - PubMed



Photo by XPS on Unsplash

KORUS

Oslo