

Den motiverende samtale – En vejledende samtaleteknik, der kan frisætte mennesker fra ambivalens



Artikel af udviklingsleder Gitte Jensen

For et par måneder siden dumpede en e-mail ind i Parkvængets indbakke med et godt tilbud fra KABS (der er et behandlingscenter, der leverer landsdækkende ydelser indenfor stof- og alkoholmisbrug). Der var ledige pladser på et fire dages kursus i *Den motiverende samtale*. Det tog ikke længe at samle fire personer, to medarbejdere, en faglig koordinator og undertegnede, som gerne ville deltage i kurset.

Formålet med *Den motiverende samtale* er at hjælpe mennesker ud af ambivalens, sådan at de kan få lyst til handle og tage selvstændige beslutninger i eget liv. Metoden er vejledende, og bygger blandt andet på *Carl Rogers tilgang*, hvor relationen er i centrum, og hvor mennesker mødes med en anerkendende og reflekteret feedback.

Kurset på KABS giver deltagerne en forståelse for teorien bag *Den motiverende samtale* og en grundlæggende indføring i konkrete samtaletekniske redskaber, der kan bruges i samtaler med mennesker, der er ramt af ambivalens. Ånden i *Den motiverende samtale* handler om fire grundlæggende værdier; *præcis empati, autonomi, bekræftelse og absolut værdi*. Samtalerne bevæger sig mellem fire grundlæggende processer, som samtalerne bevæger sig imellem; *engagering, fokusering, fremkaldelse og planlægning*.

Efter endt kursus har jeg og medarbejderne aftalt, at mødes en gang om måneden og dele erfaringer, dilemmaer og udarbejde en pixihåndbog til kollegaer, der beskriver udvalgte dele af *Den motiverende samtale*. De månedlige møder på Parkvænget følger en særlig metodisk form.

Vi begynder møderne med at fortælle lidt om, hvad der optager os hver især i forhold til arbejdet med metoden og hvilke beboere vi har talt med siden sidste møde.

Derefter taler vi om et kapitel i bogen "*Den motiverende samtale, støtte til forandring*", hvor vi sammen definerer begreber, som skal indgå i pixihåndbogen om metoden. Ved at definere begreber får vi mulighed for, dels at genopfriske begrebernes betydning, og dels at huske på hvilke teknikker, der også kan bruges i vores arbejde med beboerne.

Når begreberne er beskrevet, tager vi udgangspunkt i citater fra det læste kapitel, som vi hver især har bidt mærke i. Citaterne kobler vi til vores måde at tilgå beboerne på, og på den måde får vi koblet teorien omkring *Den motiverende samtale* med vores praksiserfaringer i arbejdet med beboerne.

Refleksionsøvelsen omkring citater tager udgangspunkt i følgende spørgsmål:

- *Hvorfor har du valgt citatet?*
- *På hvilken måde taler citatet ind i noget, som du står i nu på dit arbejde?*
- *Siger citatet noget, som på en eller anden måde handler om, hvad der vigtigt for dig i dit arbejde? Hvorfor er det vigtigt for dig?*
- *Er det også nogle færdigheder (eller en viden), som er kommet i spil på andre tidspunkter for dig? Hvorhenne eller i forbindelse med hvad?*
- *Hvad har effekterne af denne færdighed (eller viden) været?*
- *Inspirerer citatet dig til at gøre noget - eller til at afholde dig fra noget?*
- *Hvor har denne samtale bragt dig hen?*

Ofte er det sådan, at praksiserfaring kobler sig til grundlæggende værdier, der guider os i vores arbejde. Ved at tale om, hvordan en særlig metode kan inspirere til at sætte ord på egne handlinger, skabes et fagligt fundament at arbejde ud fra. Samtalerne omkring værdier gør det lettere at arbejde sammen i team, fordi der bliver sat spot på fælles værdier - og ikke kun på forskellige handlinger, der kan variere fra faggruppe til faggruppe.

Flere af medarbejderne i gruppen, der arbejder med *Den motiverende samtale*, har deltaget i Parkvængets interne uddannelse og kender til refleksionsmodellen, som gruppen arbejder med efter citatøvelsen.

Det fungerer på denne måde, at udviklingsleder faciliterer en proces omkring en praksisfortælling. Konkret sker der det, at en medarbejder fortæller om et dilemma, som personen har tumlet med imellem møderne. Resten af gruppen agerer reflekterende team, med forskellige opgaver. En medarbejder bevidner kollega, der fortæller - og efterfølgende bidrager alle i teamet med nye måder at handle på, ud fra begreber, som gruppen har været med til at definere tidligere på mødet.

Det er altid den medarbejder der beskriver en oplevelse, der vælger hvad der skal ske når medarbejderen kommer tilbage til praksis. Refleksionerne hjælper alle medarbejderne med at udvide konteksten, skabe nye hypoteser (mange mulige forklaringer på dilemmaet), og derved udvide handlemuligheder når de vender tilbage til arbejde med beboerne. Via bevidning og mentalisering anerkendes medarbejdernes arbejde og der sættes ord på egen faglighed.

I efteråret 2020 sendes yderligere 5 medarbejdere på fire dages kursus i *Den motiverende samtale*. Disse medarbejdere har også mulighed for at deltage i gruppen, der allerede nu arbejder med *Den motiverende samtale*.

Interesserede medarbejdere kan kontakte deres koordinator eller afdelingsleder, hvis de gerne vil med på uddannelsen og efterfølgende deltage i gruppen.

Vil du vide mere om studierefleksionsmodellen, der bruges til arbejdet med praksisfortællinger, kan du kontakte udviklingsleder Gitte Jensen; gitte.j@glostrup.dk