

Den efterlängtrade motivationen! Motiverande samtal- MI

Av Liria Ortiz, leg. psykolog, leg psykoterapeut, lärare i motiverande samtal (MINT).
Författare till självhjälpsboken: *Förändra ditt liv med KBT och motiverande samtal*. Natur & Kultur, 2008.

Vilken härlig dröm! Att ha tillgång till en metod som hjälper att motivera oss själva och andra har varit en kär önskan hos många av oss. För de av oss som har velat förändra något men där motivationen har svikit oss har det känts som om det var något fel på oss. Ingen hjälp fick vi av dessa böcker och metoder som förespråkar att ”Bara du vill...” ”Bara du bestämmer dig...” Då kunde man känna sig som en person med dålig karaktär, en sådan som inte kunde genomföra det man ville... Man kan inte påstå att en sådan läsning bidrar till att stärka självförtroendet!

I många år har skrivits om motivation och motstånd som något som finns inom individen, som en närmast statisk företeelse med egna hemliga krafter som var omöjligt att förstå sig på. Motivation var något man ”hade” eller inte. Man ”var” motiverad som om man hade fått ett inopererat chips som skulle sätta igång oss. Framförallt inre motivation har varit synonym med något mystiskt och svårfångat som inte låtit sig beskrivas.

Dessvärre har varit med begreppet motstånd! Vilket fult ord! Det har används nästan som ett skällsord för att beskriva en dålig egenskap, ett permanent drag hos den som fick ordet kopplat till sig. För oss som arbetar med behandling var inte heller så lätt, vi har känt oss frustrerade och maktlösa inför motståndet. Motiverande samtal har ändrat på det.

Vad är motiverande samtal?

Motiverande samtal (MI -Motivational Interviewing) är ursprungligen en metod för att motivera andra. Utgångspunkten är att klienten har egna resurser att genomföra en förändring och att terapeutens roll är att hjälpa klienten att hitta sina egna skäl till förändring genom att stödja sig på klientens mål och värderingar. Det började på 80-talet med klienter som hade problem med alkohol. Sedan dess har metoden kvalitetssäkras genom mer än 100 studier som visar att den kan användas vid olika livsstilrelaterade problem och särskilt med de klienter som är mindre motiverade till förändring. Psykologerna William Miller och Stephen Rollnick som är upphovsmännen till metoden, har definierat MI som en ”klientcentrerad metod för att öka den egna motivationen genom att utforska och lösa ambivalensen till förändring.”

Förändring – hur går det till egentligen? Förändringscirkeln

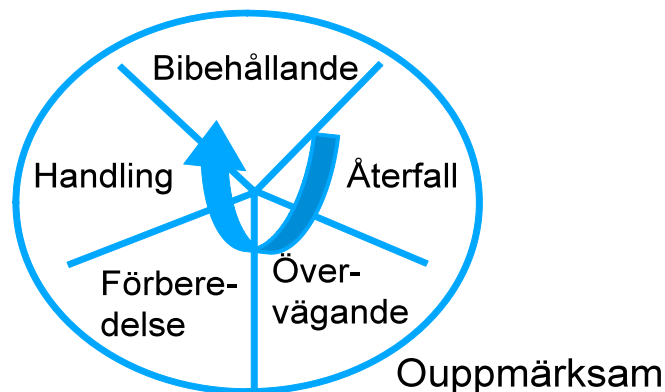
Förändringar sker hela tiden. Vi är alltid motiverade att göra något, vi kanske är inte motiverade att sluta röka men motivation för att röka finns där. Det är när rökning orsakar någon sorts lidande när vi börjar fundera på en förändring. Innan vi bestämmer oss för att förändra oss tenderar vi att göra mera att det som inte fungerar istället för att byta strategi och göra något annat. Rökaren blir nedstämd av sin oförmåga att sluta röka och röker ännu mer för att hantera sin nedstämdhet. Det vi vill kontrollera eller undvika att känna och tänka styr oss alltmer. Med andra ord: ju mer vi undviker att göra något, desto farligare blir det i våra tankar! Först när vi blir uppmärksamma på negativa konsekvenserna av detta beteende vill vi förändra på situationen.

Även om människor tycks gå till väga på många olika sätt när de förändrar sig finns det gemensamma drag i det som inträffar när man rör sig mot en förändring. Två amerikanska

psykologer, *John Prochaska* och *Carlo DiClemente*, har beskrivit *förändringscirkeln*, som blivit internationellt använd för att beskriva och förstå hur vi förändrar oss.

Enligt Prochaskas och DiClementes har förändringar olika faser.

Förändringsstadier



Faserna avlöser varandra. Under den *ouppmärksamma fasen* ser vi inte beteendet som ett problem. Det bekymrar oss inte och vi har inga tankar om att sluta med det.

I *Övervägandefasen* har det hänt att vi börjat märka att beteendet innebär nackdelar för oss och har sidor som vi är missnöjda med eller oroar oss. Vi tänker att ”det här är ju inte så bra och så här kan det nog inte fortsätta”.

Förberedelsefasen är nästa fas. Det är då vi funderar på hur vi skulle kunna göra en förändring och tar reda på hur det skulle kunna ske och beslutar oss för en förändring. I *Handlingsfasen* handlar vi och genomför förändringen.

Under *Bibehållandefasen* internaliserar och upprätthåller vi förändringen, vilket är en kritisk del i förändringsarbetet.

Återfall i det gamla beteendet eller sätt att vara är vanligt nu. Det handlar oftast om att vi tillfälligt återgår till våra gamla mönster och sedan tillbaka till det förändrade beteendet eller sätt att vara. Sådana återfall kan ses som en del av förändringen och vi kan använda dem som lärosituationer: Vad hände? Vad kan jag göra nästa gång för att undvika att jag faller tillbaka? Men det kan också vara mer utdragna återfall, då vi för en längre tid går tillbaka till det mönster som vi försökte bryta med. Utryckt i förändringsstadierna innebär detta att vi åter är i Övervägandefasen, och där kan vi stanna ett tag innan vi gör ett nytt försök. Prochaska och DiClemente fann till exempel att personer som försökte sluta röka gjorde i genomsnitt fyra allvarliga försök innan de blev stabilt rökfria. Det kan kännas som om man går bakåt men ändå har man börjat förändringsprocessen.

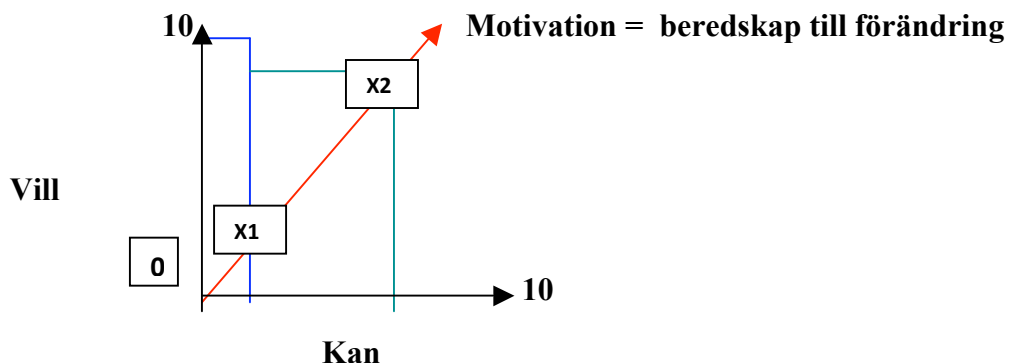
Vad är motivation?

Ordet *motivation* kommer av det latinska ordet *movere*, som betyder att röra sig att förflytta

sig. Det är ett mycket vanligt och inte så sällan missbrukat ord för att förklara varför vi sätter igång en förändring. En mycket generell definition av motivation är att den är *orsak till mänskligt handlande* och att motivationen styr det mänskliga beteendet.

Motiverande samtal betraktar motivation som en färskvara som är fluktuerande, skiftande och påverkbar. Ordet motivation och beredskap till förändring används som synonymer. Förenklat kan man säga att vår motivation till förändring förklaras av tre omständigheter. Motivation finns om frågan är **viktig** för oss, det vill säga om vi *önskar, vill* eller tycker att *det finns ett behov av* att förändra något. Vi måste också tycka att vi **kan** genomföra förändringen. För att motivationen ska vara hög måste dessa två faktorer samtidigt ha ett högt värde. Det måste också finnas något som vi vill komma bort ifrån (som orsakar lidande eller problem för oss) och något vi vill uppnå (som fungerar som drivkraft hos oss). Se på nedanstående figur.

Motivation – ett resultat att vilja och kunna



Om vi tycker att det är viktigt att genomföra en förändring men har låg tilltro till vår förmåga att lyckas, det vill säga vårt självförtroende är lågt (position **X 1** i diagrammet), innebär det att vår motivation i meningen förändringsbenägenhet är låg, trots att frågan är mycket viktig för oss. Vi tror oss inte om att kunna genomföra förändringen.

Är vi i position **X 2** har vi en hög motivation. Varför? Därför att förändringen är viktig för oss *och* vi tror samtidigt på vår förmåga att kunna genomföra förändringen.

Vår motivation kan också påverkas av

- Motivation är alltid relaterad till något mål och styrs av våra tankar, förväntningar och aningar om vad vi vill få av framtiden. Vår motivation varierar från dag till dag. Den är en "färsk vara", som är skiftande och som påverkas av både yttre och inre faktorer. Om man inte är motiverad just nu att förändra sig på ett område är man ofta motiverad och beredd att göra eller förändra något annat. Man är alltid motiverad till någonting.
- Att vi skaffar oss kunskap och förstår vilken funktion vårt sätt att vara eller bete oss har, det vill säga vad uppnår jag som positivt med mitt problembeteende eller sätt att vara och vad slipper jag att uppleva, känna eller göra. Det vi gör har alltid ett syfte, det är de kortsiktiga positiva konsekvenserna av beteendet som gör att vi upprepar det. Ett exempel: jag fortsätter att äta för mycket godis för att på kort sikt njuter av det trots att beteendet på lång sikt ställer till problem för mig som att jag går upp i vikt. Vi gör

något för att få något, våra handlingar är alltid målorienterade! Det kan vara ett första steg till förändring att man blir uppmärksam på vad man uppnår respektive undviker med sitt sätt att vara. Handlar det om att man vill undvika något obehagligt eller om att man vill uppnå något positivt? Det är vanligt att det vi vill uppnå har en komponent som är förknippad med lust - olust samtidigt. Den så kallade inre och yttre motivationen samspelar och påverkar varandra kontinuerligt.

- Att vårt värdesystem är överens med det vi vill nå med förändringen. Att komma underfund med vad man sätter värde på eller vilka är våra livsmål man har är en av de mest inre motiverande faktorerna som kan finnas. Det som är viktigt för oss och vi värdesätter mest fungerar då som en ledstjärna för alla våra beslut och är grunden för att ge näring till vår inre motivation.
- Att det finns en mening med förändringen och att den känns meningsfull kan ge en känsla av det är rätta vägen att gå; *"Det här känns rätt för mig, på det här sättet kan jag växa, utvecklas eller känna livsglädje"*. Det som vi har som våra inre övertygelser är samtidigt det som kallas för inre motivation och som är avgörande för alla bestående förändringar. Motivationen aktiveras när vi upplever meningen med och värdet i att genomföra vår förändring. I motsats till detta har vi den yttre motivationen som är förknippad med mål och riktad till att nå konkreta resultat. Den fungerar bra på kort sikt men försvinner så fort resultatet har uppnåtts. Balans mellan den inre och den yttre motivationen krävs för att förändringen ska bli långvarig.
- Att vårt mål är formulerat i termer av det vi önskar uppnå och inte det vi vill fly ifrån, till exempel; *"Jag vill känna glädje"* istället för *"Jag vill inte känna mig ledsen hela tiden"*. Beslut om förändring som vi fattar ska kännas allvarligt menade och vara tydligt formulerade. De ska vara ett åtagande till att börja göra något som kan leda till förändring.

I vilka fällor kan man trampa i när man ska genomföra en förändring

- Man börjar förändra sig för att omgivningen vill det.
- Man väntar på "inspiration" och "det rätta tillfället".
- Man tror att man behöver lugn och ro för att kunna genomföra förändringen.
- Att allt måste ha fallit på plats innan man kan börja göra något.
- Att man underskattar värdet av de små stegen och de små förändringarna.

Motstånd vid samtal – resultat av terapeutens beteende

Motstånd ses som ett interpersonellt fenomen som uppstår i samtalet och som vi kan både förebygga och hantera genom vårt sätt att använda oss av olika strategier för att bemöta klienten. Det som är otroligt intressant är att motiverande samtal betonar vår egen roll i förekomsten eller bibehållande av motståndet. Med vårt beteende, det vi säger och hur vi säger det, bidrar vi till att motståndet hos klienten uppstår, minskar eller stabiliseras. Sättet att beskriva motståndet är revolutionerande på så sätt att det befriar klienterna från känslan att *"Det är fel på mig som inte vill..."* och vänder blicken mot oss behandlare på ett konstruktivt sätt. Vi kan observera vad vi gör och använda oss av olika MI-verktyg för att "rulla med motståndet". Detta innebär att vara observant på vad vi väljer att uppmärksamma i samtalet och att inte väcka eller förstärka motståndet med motargumentation eller övertalningsförsök.

Detta är motstånd

Vid samtal om förändring är motståndet ett resultat av det interpersonella samspelet. För den enskilde individen uttrycker sig motståndet som tankar och känslor som man reagerar med när

man känner sig pressad av andra, sig själv eller omständigheterna att göra en förändring. Motstånd kan också vara resultatet av att valfriheten känns hotad eller när man måste erkänna svagheter och brister och att det liv man lever inte är det livet man vill leva. Det är alltid svårt att medge detta inför sig själv eller andra.

Motstånd kan också handla om att man har tidigare erfarenheter av att misslyckas med att förändra det man vill förändra eller av förändringsförsök överhuvudtaget. Det hör till vår mänskliga natur att särskilt minnas det vi inte lyckats med. Vi utvecklar motstånd redan vid tankar på förändring utifrån negativa förväntningar och stereotypa bilder av våra möjligheter att lyckas. Vår överdrivna fokusering på tidigare misslyckanden skapar en uppgivenhet, som gör att vi ger upp tankarna på förändring; *”Det är ingen idé att försöka. Detta har jag provat tidigare och det fungerade inte.”*

När man inte är motiverad: individens upplevelser

Vad är motstånd på den individuella nivån? Om motivation till förändring handlar om önskan, vilja och tilltro till förmågan att förändras, så är motstånd motivationens motsats – en ovilja att genomföra förändringen. Eller så kan man hävda att det bara finns ”grader” av motivation – från att vi är relativt omotiverade, genom tillstånd av växlande motivation till en stark och bestående motivation. Man kan också beskriva det som att förändring sker stegvis och ryckvis utifrån hur balansen är mellan motivations – och motståndsfaktorerna inom oss. I sin tur kan både motivations – och motståndsfaktorerna påverkas av yttre omständigheterna.

Motstånd en energitjuv

Motstånd kan lätt bli en energitjuv i den meningen att vi grubblar över vårt motstånd, upprörs över att vi har det, försöker på alla sätt trycka ner det. I våra försök att förhindra våra motståndskänslor ägnar vi all vår energi åt motståndet och försummar att ge oss tid att komma fram till lösningar för hur vi ska förändra oss. Distanserar man sig för ett tag och lyssnar på sina motståndstankar, så är det som en sliten, repig grammofonskiva med en melodi som vi definitivt har hört förr.

Vanliga varianter av motstånd

Även om man verkligen vill åstadkomma en förändring, kan man trots det uppenbarligen känna motstånd. Hur kan man förstå detta?

Det första man ska komma ihåg är att **motstånd inför förändring är en normal reaktion** och bland annat ett uttryck för de farhågor som förändringen väcker hos oss. Det ligger i vår natur att göra motstånd mot det som är nytt eller som vi inte kan se konsekvenserna av; *”Jag vet vad jag har men inte vad jag får.”*

Här är några exempel på vilka känslor, tankar eller beteende kan leda till motståndskänslor.

- Man har en bild av sig själv som en misslyckad eller svag person. Paradoxen är att när vi vänjer oss vid en viss bild av oss själva – till exempel som rökare, som en person med dålig kondition eller med en partner som inte visar uppskattning – upplevs den motsatta bilden med stor rädsla och osäkerhet.
- Det inre motståndet kan uttrycka sig i form av tankar och självprat; *”Jag har alltid varit sådan”, ”Jag har alltid tänkt så”, ”Jag har alltid gjort så”, ”Ingen kan hjälpa mig, mina problem är för stora/svåra”, ”Ingen ska säga till mig hur jag ska leva”, ”Jag är för gammal/ung/fattig/rik/kunnig/okunnig för att kunna ändra mig.”*
- Man känner att andra försöker tvinga oss till en förändring och upplever detta som en inskränkning av vårt självbestämmande och vår personliga valfrihet.

- Man tänker i termer av antingen – eller. ”Om jag inte motionerar två timmar varje dag är det inte värd att jag ens börjar”, ”Om jag inte har en relation med drömmannen/-kvinnan då vill jag inte alls ha någon relation”, ”Om jag inte har två timmar för mig själv varje dag för att arbeta med min förändring innebär det att jag inte kommer att lyckas förändra mig alls”.
- Den förändring man funderar på står i konflikt med andra värderingar som man har. Man kan känna att om man genomför den tänkta förändringen sviker man sig själv eller andra.
- Man är rädd för att få kritik från omgivningen. Man kan exempelvis vilja avsluta en mångårig relation, som blivit allt sämre, eller bryta upp från ett arbete där man är etablerad sedan länge. Man oroar sig för att omgivningen inte kommer att förstå och man kommer att få kritik. Många förändringar blir inte av på grund av sådana rädslor.

Ambivalens

Att vara ambivalent innebär att inom sig ha motstridiga tankar, känslor och argument inför förändringen. Ambivalens betyder *dubbel giltighet*. Ett mål inom motiverande samtal är att lösa ambivalensen. Antagandet är att individen blir villig att förändra sig när man har en helhetsbild och kan väga argumenten och upptäcka skillnader mellan hur det är nu och hur man vill att det ska vara.

Ambivalens är naturligt, men också ett hinder

Ambivalensens kärna är att allt vi gör, även det som är problematiskt för oss, också har fördelar för oss. Därför upprepar vi beteendet för att på kort sikt får vi något positivt. Problemet uppenbarar sig först på lång sikt. En rökare skulle kunna beskriva detta genom att säga en fördel med att röka på kort sikt är att man kan slappna av i stunden, men som nackdel finns på lite längre sikt att det kostar pengar att röka. Detta, och andra aspekter på rökningen, kan bli tydligare vid en kartläggning av fördelar och nackdelar av att sluta röka eller inte.

Kan MI användas för att motivera sig själv?

Ja. Författaren till den här artikeln har skrivit en bok baserad på motiverande samtal och kognitiv beteendeterapi (KBT) som kan användas som självhjälp och av professionella vid individuell behandling eller i gruppbehandlingar.

Grunden för att kunna använda sig av metoden som självhjälp är att man kan motivera sig själv till förändring genom att undersöka sin motivations – och motståndsfaktorer och stärka det som motiverar, komma förbi motståndet, lösa sin ambivalens och lära sig att både förebygga och hantera bakslag, och inte minst, hur man kan vidmakthålla sin förändring.

Sammanfattning

I många år har skrivits om motivation och motstånd som något som finns inom individen, som en närmast statisk företeelse med egna hemliga krafter som var omöjligt att förstå sig på. Motivation var något man ”hade” eller inte. Metoden motiverande samtal har ändrat på det.

Även om människor tycks gå till väga på många olika sätt när de förändrar sig finns det gemensamma drag i det som inträffar när man rör sig mot en förändring. Två amerikanska psykologer, Prochaska och DiClemente, har beskrivit *förändringscirkeln*, som blivit internationellt använd för att beskriva och förstå hur vi förändrar oss. De fann till exempel att personer som försökte sluta röka gjorde i genomsnitt fyra allvarliga försök innan de blev stabilt rökfria. Det kan kännas som om man går bakåt men ändå har man börjat förändringsprocessen.

Motstånd handlar ofta om tidigare erfarenheter av att misslyckas med att förändra det man vill förändra eller av förändringsförsök överhuvudtaget.

Fällor som man kan trampa i när man ska genomföra en förändring är att man börjar förändra sig för att omgivningen vill det, väntar på ”inspiration” och ”det rätta tillfället”, tror att man behöver lugn och ro för att kunna genomföra förändringen, anser att allt måste ha fallit på plats innan man kan börja göra något och att man underskattar värdet av de små stegen och de små förändringarna.

Motivation finns om frågan är **viktig** för oss, det vill säga om vi *önskar*, *vill* eller tycker att *det finns ett behov av* att förändra något. Vi måste också tycka att vi **kan** genomföra förändringen.

Stockholm hösten 2008

För litteraturlistan maila: liria.ortiz@gmail.com