*Motiverande samtal är en samtalsmetod som kan användas när en vill utveckla och utmana medlemmar, men även när en vill värva och skapa engagerade medlemmar. Det här är ett talmanus till en teoretisk föreläsning om MI, med en tillhörande powerpoint. I den här finns det inga inlagda övningar men det bör generellt göras för att öva på varje moment. Anpassa hur mycket övning av det som gås igenom som du vill lägga in baserat på vilken grupp du ska hålla passet för och hur lång tid som finns. Dela då gärna in dem två och två och låt de turas om att vara samtalsledare och öva på de olika knepen. Antingen kan du välja tema de ska ha samtal utifrån eller låta deltagarna bestämma. Tips på teman kan vara att värva någon till UNF, något nytt jag vill lära mig, något nytt jag vill göra i min förening eller något bredare som något jag vill förändra.*

**Motiverande Samtal (MI)**

Vad är motiverande samtal?

Motiverande samtal är en samtalsmetod som syftar till att väcka en persons motivation till att göra en förändring eller utveckling. Målet med motiverande samtal är att stärka personens egen motivation och åtagande till att göra en förändring.

Vad kan en använda det till i UNF?

* Värvning av nya medlemmar
* Engagera medlemmar
* Utveckla och utmana medlemmar

En förändring behöver inte innebära att en går ifrån ett dåligt beteende till ett bra beteende. Det kan innebära att en vill utmana sig själv, göra något nytt eller uppnå en särskild förändring i samhället.

Principen för Motiverande Samtal

Det framförallt viktigaste är att samtalet ska utgå ifrån den andra personen, vad den känner, tycker, vill och kan. I det finns det fyra viktiga grunder i motiverande samtal: samarbete, acceptans, medkänsla och framkalla.

* Samarbete – samarbete innebär delvis att samtalet ska vara jämlikt, det ska inte finnas någon maktrelation i samtalet, och att det är din uppgift som ledare av samtalet att se saker ur den andra personens perspektiv.
* Acceptans – acceptans innebär att du ska betona personens värde, bekräfta och belysa personens styrkor, förmedla empati och respektera personens rätt att bestämma över sig själv.
* När det gäller personens rätt att bestämma över sig själv är det framförallt viktigt att det framgår att den information och de råd du eventuellt ger är erbjudanden och upp till personen att ta emot eller inte.
* Bekräfta – Att bekräfta innebär att genomgående lyfta upp och förstärka det positiva som personen har sagt, tänkt eller gjort. Att bekräfta personen skiljer sig från att berömma. Att berömma innebär att du sätter dig själv i fokus (ex ”Jag tycker att det var en bra idé”) medan att bekräfta sätter den andra personen i fokus (ex ”Det var en bra idé som du hade”).
* Empati är här din vilja att vilja se saken ur den andra personens synsätt och att du kommunicerar det till personen, genom att exempelvis reflektera och sammanfatta.
* Medkänsla – medkänsla kan här vara två saker, dels att uttrycka empati men också att uttrycka att du själv finns där för att hjälpa personen.
* Framkalla – Framkalla innebär att locka fram personens tankar och idéer om hur den vill förändras och på vilket sätt det är möjligt. Din uppgift är här att locka fram och förstärka de tankar personen har.

Det motiverande samtalets fyra processer

Det finns fyra processer som formar det motiverande samtalet: engagera, fokusera, framkalla och planera. Engagera ligger alltid till grund för de andra processerna. Det motiverande samtalet utgår alltid ifrån den andra personen och i motiverande samtal är ditt mål att utveckla en trygg relation med personen så att den ska våga öppna upp sig med sina förändringstankar. Processerna kan ses som ett trappsteg eftersom de ofta kommer i en viss ordning men en kan också behöva gå upp och ner för trappstegen under ett samtal.

* Engagera- Samtalet börjar med att du börjar bygga en relation till personen. Det innebär att du ska lyssna aktivt på personen och förstå vad personen ser som ett problem, vad personen har för värderingar och dylikt. Målet är att både du och den andra personen ska ha ett engagemang i samtalet.
* Fokusera – När det känns som att ni har börjat bygga en relation till varandra så är det dags att bestämma temat för samtalet. Försök ta reda på vad personen skulle vilja ha/har för egna mål.
* Framkalla – Efter att ni har formulerat ett mål, börjar du locka fram personens skäl, förmåga och behov för att uppnå detta. Ni börjar prata om förändring. Du förstärker det personen säger genom att reflektera kring det och sammanfatta. Öppna frågor är ett bra verktyg här.
* Planera – När personen börjar visa att den skulle vilja börja göra något för att uppnå målet så är det dags att börja prata om hur en ska göra det.

Viktiga kommunikationsfärdigheter att ha med sig

* Lyssna - Aktivt lyssnande kan beskrivas som förmågan att möta personen där den befinner sig och ge respons på vad personen säger. Att lyssna innebär att du släpper egna tankar och eventuella önskvärda riktningar för samtalet. Eftersom att du förmodligen ändå har en riktning i åtanke så är det ju självklart så att hela samtalet inte kan bestå av enbart aktivt lyssnande. Men det är bra att vara medveten om när en lyssnar aktivt och inte.

Vad kan förhindra ett aktivt lyssnande? Enligt psykologen Thomas Gordon:

1. Ge order, anvisa eller bestämma
2. Varna, mana till försiktighet eller hota
3. Ge råd, föreslå eller komma med lösningar
4. Övertala med hjälp av logik, argumentera eller föreläsa
5. Tala om vad de borde göra, moralisera
6. Företräda annan uppfattning, döma kritisera eller klandra
7. Samtycka, ge uttryck för gillande eller berömma
8. Skambelägga, förlöjliga eller etikettera
9. Tolka eller analysera
10. Uppmuntra, sympatisera med eller trösta
11. Fråga på ett forskande sätt
12. Vara reserverad, distraherad, skämtsam eller byta samtalsämne

* Reflektera - Reflektioner har en bekräftande funktion. Det blir tydligt för personen att du lyssnar och är uppmärksam när du återger något personen har sagt. En reflektion kan även liknas vid en hypotes eller ett påstående. Den kräver inget svar utan är menad som en fortsättning på personens tanke. Reflektionen syftar inte till att tillföra något som du själv tror eller tänker om saken, utan den ska vara formulerad utifrån vad du tror att personen menar, känner tror eller tänker. En reflektion ska vara ett yttrande som personen känner att den själv kunde ha gjort.
* Ställa öppna frågor – öppen fråga är generellt bättre att använda än slutna frågor. Öppna frågor är frågor som inte har några givna svar och som ofta inleds med frågeord (såsom hur, vilka och vad, ex vad vet du om UNF?). Den öppna frågan ger personen själv möjlighet att sätta ord på sina egna tankar och känslor. Slutna frågor har oftast bara enkla svar och inleds oftast med verb eller adverb (ex har du hört talas om UNF?).
* Sammanfatta – Det innebär att du då och då i samtalet sammanfattar vad en person har sagt för att se att du har förstått vad personen sa, klargöra missförstånd och att ge möjlighet till personen att lägga till något den har missat att säga.

Strategier

Detta är strategier en kan använda sig av under Motiverande Samtal för att driva samtalet vidare.

* Informera i dialog – grunden i detta är att du delar med dig av din kunskap i ett utbyte med personen, alltså i en dialog istället för en monolog. Du frågar då först efter personens egna erfarenheter, kunskap och tankar om ett visst ämne, exempelvis UNF. Det är inte för att testa vad personen kan, utan för att faktiskt intressera sig för personens erfarenheter och föreställningar om ämnet. Du får här möjlighet att få veta vad personen faktiskt kan om UNF, vad för bild den har av UNF och om det är något den inte vet eller har missuppfattat om UNF. Därefter kan du börja ge information. Detta kan kallas U-E-U, utforska, erbjuda information, utforska. Det första steget i U-E-U brukar vara att be om lov att prata om ämnet med personen för att visa att personen själv har rätt att bestämma om de vill eller inte vill ta emot ny information om det.
* Skalfrågor – skalor kan användas för att bedöma motivation till att förändra sin situation eller sitt beteende. För att en person ska känna en inre motivation att förändras så krävs det att personen känner att den inte är nöjd med hur det ser ut just nu och att personen tror på att den har något att vinna på förändringen. Det är också viktigt att personen upplever att det den vill uppnå med förändringen är rimligt att kunna uppnå. Om skillnaden mellan vad som är nu och det personen vill är för stor kan det istället kännas hopplöst för personen. Då kan det vara viktigt att göra att det känns uppnåbart genom att exempelvis ta fram delmål eller vilka enskilda steg som krävs för att nå det stora målet. De viktigaste skalfrågorna att arbeta med är:
* Hur viktigt är detta för dig?
* Hur mycket tror du att du kan lyckas?
* Hur beredd är du att satsa på detta nu?

Om personen sätter en låg siffra på hur viktig förändringen är så kan det vara bra att du erbjuder information (U-E-U) för att kunna få frågan att kännas viktigare för personen. Svarar personen med en låg siffra på frågan om deras förmåga att lyckas så är det istället bättre att du fokuserar på att stärka personens tillit till sin egen förmåga och vad den har för egenskaper för att kunna klara av det.

Följdfrågor som kan vara bra att ställa:

* Hur kommer det sig att du säger X och inte en lägre siffra?
* Vad skulle du behöva för att sätta en högre siffra?
* Ambivalensutforskning – ofta så finns det tvekan kring att göra en viss förändring. Ambivalensutforskning innebär att se över både det positiva och negativa med att saker fortsätter vara som det är (status quo) och att saker förändras. Det är bra att lägga fokus på att prata förändring, alltså vad är negativt med vad som sker nu och vad för positiva saker kan komma av en förändring. Bekräfta gärna personens positiva tankar om förändring.

Frågor att utgå ifrån:

* Vilka är fördelarna med status quo?
* Vad är mindre bra med status quo?
* Vad kan vara mindre bra med en eventuell förändring?
* Vilka är fördelarna och vinsterna med en eventuell förändring?
* Status quo-prat. Status quo-prat är den sida av ambivalens, tvekan, som talar för att inte vilja förändras. Status quo-prat bemöter du bäst med en reflektion eller med en öppen fråga som lockar fram förändringsprat. Det är viktigt att visa att du förstår, respekterar och accepterar hur personen känner för nuet, de upplevda fördelarna med det, och oron personen har för att förändras. Samtidigt ska en inte gräva ned sig i att diskutera nuet, utan hela tiden försöka komma framåt mot att prata om förändring.

Exempel på vad en person kan säga och vad du kan svara:

1. - Jag kan inte.

- Just nu är du osäker på hur det ska gå till (samtidigt som du har börjat fundera på hur det skulle kunna vara). Hur har du gått till väga i liknande situationer?

1. - Det är ingen idé. Jag har provat allt.

- Du har verkligen kämpat och det här känns viktigt för dig. Vad är det som gör att det känns angeläget?

1. - Jag ser inte hur det skulle bli bättre för mig.

- Du är osäker på hur en förändring kan förbättra din situation. Vad är det som bekymrar dig mest med det som är nu?

1. - Det är lika bra att inte göra någonting.

- I stunder känns det som att du inte vill göra någonting (samtidigt som en del saker har börjar oroa dig). Om du skulle bestämma dig för att göra en sak, vad skulle kännas mest rimligt?

1. - Det kanske funkar för andra men inte för mig.

- Det känns inte rimligt för dig. Du vill hitta ett sätt som passar dig. Hur skulle det kunna se ut?

* Dissonans – Ofta vill en när en pratar med någon om att ta ett beslut till att förändra något pressa på personen eller tvinga på processen vilket kan göra att personen istället tar ställning för att inte förändra sig. För att för personen är fortfarande båda sidor av tvekan lika giltiga och om du då pushar på för hårt för förändring så kan personen känna sig tvingad att ta sidan av icke-förändring för att båda sidorna ska vara representerade. Då kan en få dissonans, alltså att samtalet, dialogen, bryts. Personen kan känna att den inte är accepterad eller förstådd.

Vanliga fällor som kan framkalla dissonans är om du:

* Försöker ge direktiv, lära ut, bestämma eller tala om vad som bör göras
* Kontrollerar samtalet med frågor, så att personen blir en passiv del av samtalet
* Tar ställning till hur problemet ska lösas och argumenterar för det
* Intar en expertroll och anser sig ha tolkningsföreträde eller försöker lösa situationen åt personen (personenen är själv expert på sin egen situation, sina värderingar, sina drivkrafter och sin kapacitet)

Hur ska du då hantera det om det blir dissonans i samtalet? Det bästa är att lyssna och uttryck acceptans för personen och det den säger.

Exempel på hur en kan bemöta det:

* Det är viktigt att beslutet är ditt. Det ska vara på ett sätt som du känner dig nöjd med.
* Jag ber om ursäkt. Jag har inte riktigt förstått hur du menar. Berätta gärna mer.
* Jag ber om ursäkt. Jag drog en felaktig slutsats.
* Du har rätt. Jag kan inte till fullo förstå hur det är för dig. Berätta/beskriv gärna.
* Du vet bäst vad som fungerar för dig.
* Det här är viktigt för dig, och du behöver utrymme att fundera vidare på det.