Tom Barth, Tore Børtveit og Peter Prescott

ENDRINGSFOKUSERT RÅDGIVNING



GYLDENDAL
AKADEMISK

Tom Barth
Tore Børtveit
Peter Prescott

Endringsfokusert rådgivning

GYLDENDAL
AKADEMISK

© Gyldendal Norsk Forlag AS 2001
1. utgave.

ISBN 978-82-05-54562-5

Omslagsdesign: Gyldendal Akademisk
Sats: AIT Trondheim AS, 2001
Brødtekst: 11/14 pkt. Garamond Light

Alle henvendelser om boken kan rettes til
Gyldendal Akademisk
Postboks 6730 St. Olavs plass
0130 Oslo

www.gyldendal.no/akademisk
akademisk@gyldendal.no

Det må ikke kopieres fra denne boken i strid med åndsverkloven eller avtaler om kopiering inngått med KOPINOR, interesseorgan for rettighetshavere til åndsverk. Kopiering i strid med lov eller avtale kan medføre erstatningsansvar og inndragning, og kan straffes med bøter eller fengsel.

Innhold

Forord 13

Innledning 15

Del 1

Problematisk atferd – opplevelser av avhengighet 19

Kapittel 1

Kan–kan ikke 21
Eksempler på atferd som kan bli problematisk 22
Nedsatt kontroll over atferd 24
Når negative konsekvenser mister sin regulerende virkning 26
Fristelse – tanker om det som er godt 27
Å føle trang – dragning og sug 29
Klassisk betinging ved dragning og sug 31
Forandringer i hjernen – en mulig mekanisme bak dragning og sug 32
Rutinepreg og automatisering 33
Tilknytning – problematferd får prioritet 34
Avslutning 36

Kapittel 2

Vil–vil ikke 38
Utvikling av ambivalens – økende appetitt og økende negative konsekvenser 42

Ambivalens er ikke statisk 45
Ambivalens før og etter endring 46
Avslutning 47

Kapittel 3

Forandring av problematisk atferd 49
Motivasjon 50
Å bli motivert: et perspektivskifte i hvordan man ser på atferden og konsekvensene av den 51
Perspektivskiftet kan påvirkes av en selv og av andre 54
Mestring – fremgangsmåter og mestringstillit 55
Utvikling av mestring 56
Mestring: små steg eller å lykkes i første forsøk 57
Motivasjon og mestringstilli virker inn på hverandre 58
Avslutning 59

Kapittel 4

Måter mennesker forandrer seg på 61
Tanker og følelser 61
Bevisstgjøring 62
Følelsesmessig reaksjon 63
Regnskap med seg selv 64
Å ta forpliktende beslutninger 65
Atferdsprosesser 66
Kontroll over faktorer som kan utløse problematferd 67
Erstatning for problematferd 69
Belønning av alternativ atferd 70
Hjelpsomme relasjoner 71
Avslutning 73

Kapittel 5

Endringsprosessen 75
Prochaska og DiClementes modell – faser i endring 76
Første fase: Føroverveielse 77
Andre fase: Overveielse 83
Tredje fase: Forberedelsesfasen 87
Fjerde fase: Handlingsfasen 88

Femte fase: Vedlikeholdsfasen 90
Endringsprosessen og balansen mellom gode og mindre gode sider ved problematferden 92
Avslutning 95

Kapittel 6

Tilbakefall 97
Hva er et tilbakefall? 98
Faktorer som påvirker tilbakefall 99
Tilknytning 99
Reaktivering av ambivalens 99
Livsstil i balanse – riktig forhold mellom «burder» og ønsker. 100
Risikosituasjoner 100
Tilsynelatende irrelevante beslutninger 102
Tilbakefall og glipper 104
Risikosituasjoner og tilbakefall 106
På vei mot tilbakefall – «The Abstinence Violation Effect» 107
Tilbakefallsmestring er individuell 109
Marlatt og Gordons modell for tilbakefall 109

Del 2

Rådgivning og endringsprosesser 113

Kapittel 7

Rådgivning – samarbeid om forandring 115
Innhold og prosess 115
Rammer, klima og relasjon og roller 117
Rammer 118
Klima 120
Relasjon 122
Roller 125
Kommentar til hjelperollene 129
Avslutning 131

Kapittel 8

Endringsfokusert rådgivning 132
Noen utfordringer i rådgivningsarbeid 132
Endringsfokusert rådgivning – styring og følging 134
Endringsfokusert rådgivning – heller dialog enn instruksjoner ... 136
Indre og ytre dialog 138
Påvirkning eller manipulering? 140
Avslutning 141

Kapittel 9

Sentrale prinsipper i Endringsfokusert rådgivning 142
E-D-R-A-S 142
Lytteteknikk 145
Spørsmål 145
Oppsummeringer 147
Refleksjoner 150
Melodien i endringsfokusert rådgivning 154
En endringsfokusert rådgivningssamtale 155

Kapittel 10

Motstand 161
Motstand – en naturlig reaksjon på påvirkningsforsøk 162
Hva er motstand? 162
Dansing eller bryting? 166
Rådgiveren og klienten kan ha forskjellig mål 168
Klientens bidrag til at det blir motstand i rådgivningssamtalen 170
Klienten mangler innsikt og problemerkjennelse 171
Klienten beskytter seg mot ubehag og trussel 172
Klienten er følsom for innskrenkning av personlig frihet 173
Klienten har foretatt et valg 174
Klienten kan ha lært en automatisert «script» med innlærte replikker 174
Rådgiverens bidrag til motstand hos klienten 175
Rådgiver presser for hardt på 176
Rådgiver konfronterer – for sterk påpeking av negative konsekvenser – behovet for endring 178
Rådgiver plasserer ansvar for situasjonen og problemene hos klienten 180

Rådgiver bruker feil ord – stigmatisering 180
Hvordan motstand virker på klienten..... 182
Hvordan motstand virker på rådgiveren 184
Rådgiveren mister troen på å kunne påvirke til endring..... 184
Rådgiveren kan utvikle negative tanker og følelser om klienten eller klientgrupper..... 185
Rådgiveren kan utvikle negative tanker om seg selv..... 185
Holdninger til motstandsfenomener 186

Del 3

Praktisk arbeid..... 189

Kapittel 11

Praktisk arbeid med motivasjon og mestring..... 191
Strategi 1: Aktivisering av eksisterende motivasjon og mestringsevne..... 192
Endringsfokuserte ytringer – et uttrykk for motivasjon og mestring 192
Hvordan hente fram endringsfokuserte ytringer fra klienten . 197
Å styrke virkningen av endringsfokuserte ytringer..... 210
Å styrke betydningen av endringsfokuserte ytringer ved å stille oppfølgingsspørsmål..... 210
Å styrke betydningen av endringsfokuserte ytringer gjennom bruk av selektiv refleksjon 213
Å styrke betydningen av endringsfokuserte ytringer gjennom oppsummeringer..... 214
Strategi 2: Tilføre motivasjon og mestringsevne 216
Informasjonsutveksling 217
Valg av egen kartlegging 220
Råd om mulige fremgangsmåter..... 223
Avslutning 225
Appendiks..... 227
Kartlegging..... 227

Kapittel 12

Praktisk arbeid med ambivalens og beslutningstaking 230
Reaktans – en utfordring i utforskning av ambivalens ... 231
Dobbeltsidig refleksjon – å holde det positive og det negative opp mot hverandre ... 233
Ambivalensvekten ... 235
Ordvalget har betydning – snakk om det positive først ... 238
Beslutningstaking ... 240
Vanlige feller v/hjelp til beslutningstaker ... 246
Er det noen ganger feil å fokusere på ambivalens og understreke valgfrihet? ... 247
Avslutning ... 249

Kapittel 13

Praktisk arbeid med tilbakefall ... 251
Tilbakefallsforebygging som en integrert del av rådgivningsarbeidet ... 252
Praktisk forebygging av tilbakefall ... 254
Rådgivning og bearbeiding av glipper ... 257
Rådgivning og bearbeiding av tilbakefall ... 260
Tilbakefallsforebygging ... 261
Fokus på mestring ... 263
Fornyet motivasjon og beslutningstaking ... 264
Avslutning ... 266

Kapittel 14

Sammensatte endringsfokuserte intervensjoner i rådgivning av klienter med problematferd ... 267
«Dere fikk meg i gang …» ... 267
Hvor mye rådgivning er nok? ... 268
TERAPI – komponenter i en sammensatt endringsfokusert intervensjon ... 269
Rådgivers motivasjon ... 275
Eksempel på en sammensatt endringsfokusert intervensjon ... 276
Første samtale ... 277
Andre og tredje samtale ... 278

Fjerde samtale 279
Femte og sjette samtale 279
TERAPI og Leif 279
Avslutning 281

Referanser 282

Register 286

Forord

I hele vår yrkeskarriere som psykologer har vi arbeidet med motivasjon. Vi har vurdert motivasjon og forsøkt å måle motivasjon, vi har støttet og bygd motivasjon, og vi har sikkert revet ned en del motivasjon også – uten at vi har ment det slik. Vi kom tidlig i kontakt med begrepet «Motivational Interviewing» (Tom hadde faktisk Bill Miller som veileder på Hjellestadklinikken i 1983, da begrepet første gang ble brukt) og har bygd mye av vårt faglige arbeid på denne tradisjonen, samtidig som vi har deltatt i utviklingen og formidlingen av «Motivational Interviewing» på internasjonal basis. Etter at vi i flere år hadde brukt mye tid på å gi kurs og opplæring i motivasjonsarbeid, vokste det fram et behov for å samle og systematisere undervisningsmaterielet vårt i en kursmanual. Peter og Tore laget den i 1995, og etter en diskusjon gav vi den navnet *Endringsfokusert rådgivning*. Vi ville ha et norsk navn, og vi ville også signalisere at vi presenterer en norsk/nordisk variant av «Motivational Interviewing». Hele boken her er vel svaret på hvorfor vi valgte akkurat det navnet. Som en følge av kursmanualen ble det stadig etterlyst en bok om emnet. Atter en gang med Peter som pådriver bestemte vi oss tidlig i 1999 for å gjøre et forsøk.

Redaktøren vår hos Gyldendal, Bjørnar Olsen, gav umiddelbar støtte og klarte på meget kort tid å få oss over fra en fase der man «snakker om det», til en fase der man «gjør noe med det». Siden det har Bjørnar vært aktiv og støttende og gitt masse nyttig tilbakemelding til uvurderlig hjelp. Han engasjerte også Hallgeir Brumoen som fagkonsulent. Det har ført til korreksjoner og nyttige innspill.

Det er kanskje våre møter med kursdeltakere og samarbeidspartnere vi har hatt i veiledning, som har bidratt aller mest til utformingen av

innholdet i boken. I forbindelse med undervisning og opplæringsvirksomhet har vi vært i dialog med noen tusen mennesker i Norge og Sverige gjennom de siste årene. Vi har testet ut ideer på dem, fått tilbakemeldinger og, ikke minst, hørt oss selv gradvis utvikle en forståelse av hvordan endringsfokusert rådgivning kan presenteres.

Boken bygger på erfaringer fra klinisk arbeid med mennesker som er henvist til behandling i en rusmiddelpoliklinikk. Gjennom arbeidet har vi fått innsikt i at endring noen ganger går raskt og smertefritt, men ofte er en strevsom og kronglete vei å gå – at det er mye humor og glede i forandringsprosesser og samtidig lange perioder med småpirk og detaljarbeid. Arbeidsmåten er utviklet gjennom faglige diskusjoner her i poliklinikken ved Stiftelsen Bergensklinikkene, og vi vil takke alle våre kolleger for verdifulle tilbakemeldinger og synspunkter.En spesiell takk går til kolleger som har delt på arbeidet med å utvikle materiellet, tenkemåten i undervisningen i endringsfokusert rådgivning rundt omkring i Norge. Og til Christina Näsholm som har bidratt med diskusjoner, kommentarer til manuskriptet og felles undervisning i Sverige.

Vi har fått mye oppmuntring fra internasjonale venner og kolleger i Motivational Interviewing Network of Trainers, og selvfølgelig har William R. Miller og Stephen Rollnick, som skrev grunnboken *Motivational Interviewing: Preparing people to change addictive behaviour*, vært viktige og generøse inspirasjonskilder. Miller og Rollnick har sammen med kolleger ved Universitetet i New Mexico i USA også produsert et sett av i alt demonstrasjonsvideoer som viser Motivational Interviewing i praksis. Videoene er tilgjengelige i europeisk VHS-format hos Stiftelsen Bergensklinikkene.

Takk også til Jeff Allison i Edinburgh for vennlighet, oppmuntring og for metaforen vellykket rådgivning som dans og motstand som bryting. Takk til Anette Keppling og Elina Ericsson for at vi fikk bruke «Eva-dialogen». Og takk til Bente Ubostad for mye arbeid med forbedring av språket, og til barn og ektefeller, som har hatt tålmodighet i de periodene vi har meldt oss ut av familien i helgene.

Bergen, mars 2001

Tom Barth *Tore Børtveit* *Peter Prescott*

Innledning

Vi har arbeidet som kliniske psykologer med mange slags klienter, mennesker som kommer til rådgivning eller behandling fordi de har et problem – eller fordi noen andre ser at de har et problem – og ønsker en forandring. Mye av vår erfaring kommer fra arbeidet med mennesker som har vaner (eller uvaner) som skaper vanskeligheter for dem selv eller i samspill med andre.En gruppe føler seg «avhengige», det vil si tvunget til å beholde en (u)vane, selv om den skaper problemer for dem. De føler seg ufrie og bundet. Rusmiddelavhengighet er et eksempel på det. Andre uvaner er mer uskyldige, men kan likevel ha konsekvenser for helse og trivsel. Mennesker som spiser for mye, har et uheldig kosthold, mosjonerer lite eller ikke klarer å regulere arbeidsbelastning og stress, har økt risiko for å utvikle helse- og trivselsplager. Som regel vet de det selv, men får seg likevel ikke til å gjøre forandringer. Ofte brukes begrepet «manglende motivasjon» som forklaring på forandringer som uteblir. Vi har også arbeidet med andre typer problemer der begreper som «uvane» og «avhengighet» kan hjelpe oss til å forstå og støtte mennesker i forandring. Noen typer spiseforstyrrelser, overdreven bruk av spill eller pengeautomater, enkelte typer voldelighet og tvangshandlinger er eksempler. Et fellestrekk ved alle disse atferdsformene er at personene vet at de selv velger hva de skal gjøre, samtidig som de ikke føler seg fri til å velge.

Vi har fulgt mange mennesker gjennom forandringer og sett hvordan de gradvis er kommet fram til at de har et problem og bør gjøre en forandring. Vi har fulgt dem gjennom perioder av tvil og vankelmodighet, til de har tatt beslutninger, samlet motivasjon og styrke og har satt i gang endringsforsøk, både vellykkede og mislykkede. Vi har sett at personens egne beslutninger og krefter er helt avgjørende, men at andre kan gjøre

noe for å hjelpe og støtte. Både profesjonelle hjelpere og mennesker i det sosiale nettverket kan være viktige i en endringsprosess.

Denne boken handler om profesjonell rådgivning til mennesker som er i endringsprosesser. Selv om ordene rådgivning og behandling ofte brukes litt om hverandre, er det viktige nyanseforskjeller. *Behandling* impliserer at det er noe galt med klienten, og at hun behøver innsats fra en eller annen slags ekspert for å komme videre. *Rådgivning* derimot legger avgjørende vekt på at ressurser og endringspotensial finnes hos klienten, og at hjelperens oppgave er å legge til rette for at disse ressursene kan utløses. Hjelperen blir i større grad tilrettelegger og katalysator enn ekspert. De fleste typer hjelpeinstanser – det gjelder både helsetjenestene, sosialtjenestene og i andre sammenhenger der mennesker får hjelp – bygger på både behandlings- og rådgivningselementer. Vi har funnet at når vi arbeider med problemer som har sitt grunnlag i frivillig atferd hos våre klienter, blir rådgivningstilnærmingen spesielt viktig.

Vi kaller denne rådgivningsmetoden *endringsfokusert rådgivning*. Det innebærer at vi vanligvis ikke er tilfreds med å forstå et problem hvis vi ikke kan hjelpe klienten til en forandring, oftest i en bestemt retning: fra sykdom og vanhelse til helse, fra avhengighet til frihet, fra mangel på kontroll til mestring.En slik målrettethet og effektivitetstenkning kan betraktes som en motsats til det klientsentrerte utgangspunktet i rådgivning. Mange steder i boken vil vi diskutere denne motsetningen og hvordan man kan hanskes med de vanskene som oppstår når en målrettet rådgiver møter en usikker klient. Samarbeidet mellom de to partene i en rådgivningskontakt blir satt på prøve. Slike knuter på tråden kaller vi gjerne *motstand mot forandring*. Vi legger stor vekt på at motstand er en iboende egenskap ved rådgivningsprosessen, ikke en feil ved klienten eller rådgiveren. I vårt praktiske arbeid har vi sett at klientene har mer bruk for assistanse til å overvinne motstandsfaktorene enn beskyldninger om å være umotivert eller innsiktsløs.

Endringsfokusert rådgivning hviler tungt på *«Motivational Interviewing»*, en arbeidsmetode utviklet og beskrevet av William R. Miller og Stephen Rollnick (Miller 1983, Miller og Rollnick 1991, Miller og Rollnick in Press). Vi har praktisert og utviklet den norske varianten av «Motivational Interviewing» siden tidlig på 1980-tallet, da Miller i en periode oppholdt seg i Norge (Miller 1996).

Menneskesynet bak endringsfokusert rådgivning er preget av grunnverdiene i humanistisk psykologi. Vi opplever at alle våre klienter kan

gjøre forandringer når de forsøker å ta ansvar for sitt eget liv. Som rådgivere har vi tre typer oppgaver:

1 Vi skal bygge opp en aksepterende og forståelsesfull atmosfære rundt endringsprosessen. Siden det å ta beslutning om forandring ofte innebærer at man må se på sine mangler og svakheter, kan man behøve hjelp til å beholde en positiv opplevelse av seg selv – til tross for sine feil. *Empati* er et begrep som brukes om den forståelsesfullhet, støtte og respekt som klienter opplever i gode rådgivningskontakter. Empatisk kontakt bygger den plattformen klienten bruker som utgangspunkt for forandring.
2 Vi skal assistere, og kanskje påskynde, de naturlige endringsprosessene hos klienten. Vi må ha kunnskap om hvordan forandring skjer, og om hvilket arbeid klienten må gjennom i ulike stadier av forandring. Vi må kunne lede og veilede klienter gjennom endringsprosesser, som kan være både korte og enkle og lange og smertefulle.
3 Vi skal tilføre slikt som klienten behøver for å gjennomføre endring. Det kan være kunnskap, alternative perspektiver og synsvinkler på et problem, handlingsplaner, informasjon, ressurser eller praktiske råd og fremgangsmåter.

I tillegg til et positivt menneskesyn består praktisk rådgivningsarbeid av teknikker og fremgangsmåter. Gjennom vår egen og andres erfaring i praktisk rådgivning har vi utviklet et sett med verktøy, eller virkemidler, som vi bruker i møtet med klientene. Virkemidlene bygger på vår forståelse av problematferd og på det grunnleggende menneskesynet. Vi har erfart at disse virkemidlene kan være nyttige i arbeid med mange ulike typer endringsprosesser. Selv om de fleste eksemplene i denne boken er hentet fra arbeid med avhengighet og livsstilsproblematikk, mener vi at endringsfokusert rådgivning kan være nyttig i andre sammenhenger der man forsøker å hjelpe mennesker i forandring, og vi håper at leserne vil bruke arbeidsmetoden kreativt på mange områder.

Boken består av tre hoveddeler. I del 1 gjør vi rede for hvordan endringsprosesser kan forstås, og de to mest sentrale faktorene i forandring: vilje og kompetanse. Vi beskriver det i form av dilemma mellom vil–vil ikke og kan–kan ikke. Del 2 handler om rådgivningsprosessen – både i form av overordnede perspektiver og på detaljnivå hvilke samtaletekniske virkemidler man benytter i en rådgivningssamtale. I del 3 fokuserer vi på praktiske fremgangsmåter og strategier i arbeidet med å bygge motivasjon og mestringstillit hos klienter.

Del 1

Problematisk atferd – opplevelser av avhengighet

Første del av boken beskriver hvordan atferd som i utgangspunktet er til nytelse, atspredelse og glede, kan utvikle seg til problematferd og avhengighet. Kapittelet viser hvordan mennesker *både* opplever at de kan styre sin atferd, og *samtidig* opplever ikke å kunne styre sine problematiske atferdsmønstre. Vi kaller dette dilemmaet *kan–kan ikke*. Kapittelet beskriver videre et annet sentralt dilemma som løper parallelt med kan–kan ikke-dilemmaet, nemlig dilemmaet mellom å ville endre sine problematiske atferdsmønstre og ikke å ville det. *Vil–vil ikke*-dilemmaet bidrar til å opprettholde problematiske atferdsmønstre, men det er ved å bearbeide dette dilemmaet at vellykket endring av problematferd kan skje.

Vi skal også peke på hvilke faktorer som bidrar til at en person bestemmer seg for å forandre atferd, hva som motiverer for en slik beslutning. Vi skal se på hvilke psykologiske mekanismer og prosesser en person kan gjøre seg nytte av når han vil endre problematferd. Mot slutten har vi også viet tilbakefall en del plass, ettersom vi ser på tilbakefall som en vanlig og derved forventet del av en endringsprosess. Disse sidene ved utvikling, opprettholdelse og endring av problematisk atferd blir sammenfattet i en modell for endringsprosessen.

Del 1 presenterer hvordan problematisk atferd utvikles, opprettholdes og endres i virkeligheten, med andre ord hvordan slike viktige endringer skjer utenfor en rådgivningskontekst eller utenfor terapirommet. Del 2 og del 3 i boken viser hvordan rådgivningen kan bli effektiv dersom den bistår og støtter endringsprosesser slik de forløper naturlig.