

Bild 1

Samtalsmetodik med fokus på unga
- en introduktion



Maria Nilsson

Sollefteå
17/4 2008




Bild 2

Ungdomstiden

<i>Förr</i>	<i>Nu</i>
<ul style="list-style-type: none">* Kort period* Homogen värld* Tydlig identitet* Kollektiv socialisation* Tydliga gränser	<ul style="list-style-type: none">* Lång period* Heterogen värld* Otydlig identitet* Individuell socialisation* Otydliga gränser

Bild 3



Ordningsregler
vid
Grisbecka skola

1. Eleverna vistas uti före morgonbön och under lunch- och småraster, när värdet del tillåter. Vår så lysla som möjligt i korridorerna!
2. Skridskor på- och avlägs i trapphallar, där det förekommer slängor.
3. Beträd ej gräsmattorna!
4. Snöbollkastning och bollsparkning får endast förekomma på idrottsplanen, dock ej under pågående gymnastiklektion.
5. Var artig mot lärare, annan personal vid skolan och kamraterna!
6. Under småraster och lunch får ingen lämna skolens område utan lärarnas tillstånd.
7. Sötsaker får ej medföras till skolan.
8. Toaletterna är ej någon lekplats.

Uppför dig på din fritid så, att både föräldrar och skola här heder av dig!

Bild 4

Vad påverkar ungas livsstil och levnadsvanor? - några exempel

- Föräldrars och syskons vanor och attityder
- Familjemönster
- Kamraters vanor
- Gruppträck
- Pojk- och flickvåns vanor
- Media och samhällsförändringar

Bild 5

Hur mycket vanligare är olika hälso- problem bland socialt mindre gynnade?

- | | |
|---------------------------|------|
| • Fysiska hälsoproblem | 60 % |
| • Psykiska hälsoproblem | 70 % |
| • Riskfaktorer för ohälsa | 80 % |

Källa: "Sociala skillnader i ohälsa bland barn och unga i Sverige" S. Bremberg, Statens folkhälsoinstitut

Bild 6

Fyra hörnstenar

... i skolans och
fritidsverksamhetens
förebyggande arbete...

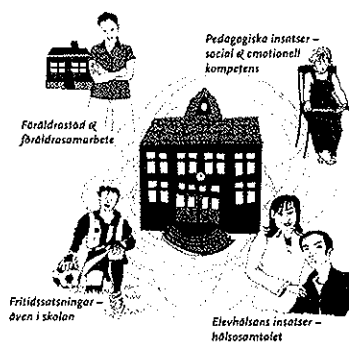


Bild 7

Ett främjande perspektiv

- understödja, "lyfta", befrämja,
verka för, bidra till, förbättra,
påskynda, uppmuntra...



Text ...

- Öka tilltron till sig själv och andra
- Verka för engagemang
- Möjliggöra känslomässigt välbefinnande
- Erbjuder ett stödjande socialt klimat

Bild 8

Ett främjande perspektiv i samtalet kan innebära att ...

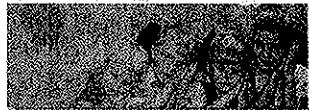


Individen får i samtalet på ett empatiskt
sätt hjälp att fokusera på sådant som
är viktigt för honom/henne.

Individens egen vilja att
lösa problem, förändra etc understöds.

Individens positiva egenskaper, förmågor och
förändringar uppmärksammas - stärker
självkänsla och självförtroende

Bild 9



**"Självkänslan
– det vi tänker om oss själva,
styr vår resväg.
Självkänslan är deterministisk
när det gäller vår framtid."**

Bild 10

Det individcentrerade
förhållningssättet

*"Människan är en fri resenär
som själv bestämmer resans mål,
vägen och sättet att färdas"*

Carl Rogers




Bild 11

Det individcentrerade
förhållningssättet

- Man utgår i första hand från individens uppfattning om sin situation och sitt liv
- Man utgår från att det inte finns "rätta" och "felaktiga" beteenden
- Man är nyanserad, lyhörd
 - utan pekpinna och moralism.




Bild 12

Samtalsledarens
förhållningssätt

- Intresserad
- Uttrycker medkänsla
- Bekräftar / konfirmerar
- Stöttar individens självförtroende
- Undviker argumentation





Bild 13

Ex på samtalets olika syften: 

- Kartläggande
- Stödjande
- Problemlösande
- Behandlande
- Beteendeförändrande

Bild 14

Kommunikation
- vad händer när vi samtalar?




Vad den som talar säger

Vad den som lyssnar hör

Vad den som talar menar

Vad den som lyssnar tror att talaren menar

Bild 15


Samtalsledarens "verktygslåda" 

- Öppna frågor
- Aktivt, reflekterande lyssnande
- Sammanfattningar

*Vad
vem
hur*

Bild 16

Övning
- samtalsledarens verktyglåda




Ungdomar

- Varför skulle jag sluta, det är ju gott att röka
- Vadå, jag är väl nästan aldrig på nätet
- Ja men, alla festar ju på helgerna
- Jag sover lika bra även om mobilen är på
- Eget exempel

Bild 17

När ska jag göra vad i samtalet?




Inled / "värm upp"

- Informera / kartlägg
- De svåra, känsliga frågorna
 - Bekräfta
 - Ge hopp, stöd tro på egen förmåga
- Sammanfatta och tydliggör ev. överenskommelser

Bild 18

Samtalets process




idag mål plan →

Idag – hur är det nu?

Mål – hur skulle du vilja att det var?


Plan – hur ska det gå till?

Bild 19

Samtalets innehåll 


- 1) Fakta
- 2) Känslor
- 3) Sammanfattning (1 + 2)

Bild 20

Samtalssummering 

- Vem hade talutrymmet?
- Positiva och negativa vändpunkter?
- Vilken typ av uttalanden?


Bild 21

Professionella samtal 

Ger tiden och mina arbetsvillkor mig
möjlighet att vara professionell i samtal?

Bli medveten om dina förutsättningar
och förbättra det som är möjligt!


Bild 22

Definition av motiverande samtal 

“En målorienterad individcentrerad samtalsstil som genom att hjälpa individen utforska och lösa sin ambivalens bidrar till beteendeförändring.”


(Rollnick & Miller 1995)

Bild 23

Utgångspunkten i ett motiverande samtal - samtalspartnern 

- Har ansvar för sitt liv, sina beslut & val
- Är experten på sitt liv
- Kommer att göra det han/hon vill, bestämmer sig för


Bild 24

Utgångspunkten i ett motiverande samtal - samtalsledaren 

- Försöka förstå samtalspartnerns "värld"
- Bygga motivation
- Stötta beslut och handling

Bild 25

Övergripande om motivationsprocessen



- Ett *intresse* för förändring och en tro på att man kan göra förändringen måste växa fram
- När man är beredd gör man ett val
 - tar ett *beslut*
- Om ett verkligt beslut har fattats
 - följer *handling*

Bild 26

Övningsdags

Bild 27

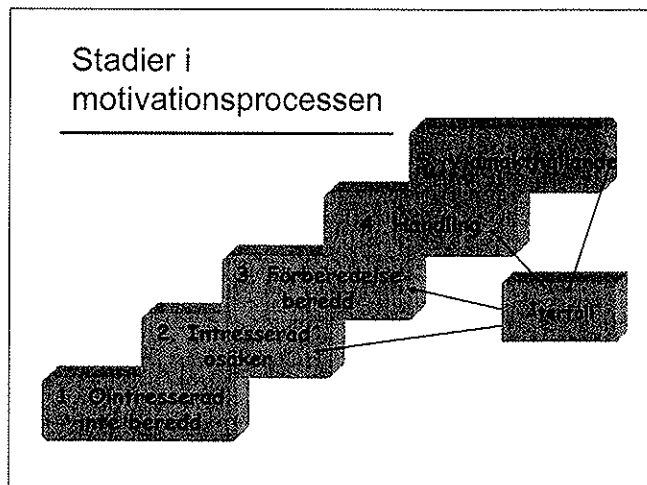



Bild 28

Skalor för att bedöma motivation 

Hur *intresserad* är du av förändringen?
0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
inte alls mycket

Hur *viktig* är förändringen för dig?
0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
inte alls mycket

Hur *säker* är du på att kunna?
0 - 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10
inte alls mycket

Bild 29

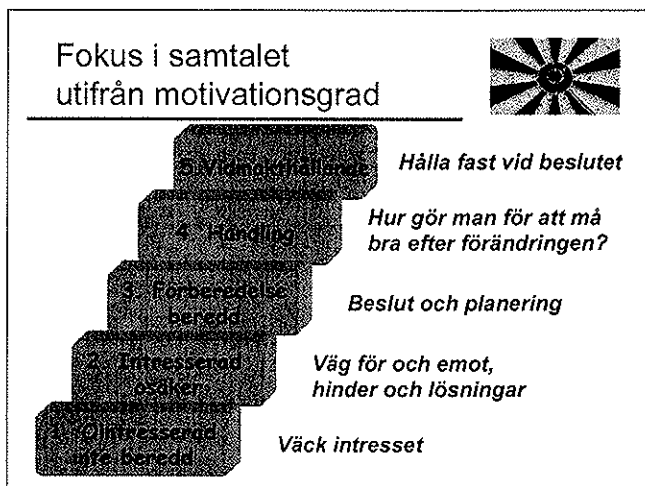



Bild 30

Faktorer som kan minska motivation & handlingskraft 

- Personliga förluster med förändringen
- Press från andra
- Tvivel på sin förmåga
- Otrygghet
- Tidigare misslyckanden

Bild 31

Faktorer som kan öka motivation & handlingskraft



- Personliga vinster med förändringen
- Egen inre motivation
- God tro på sin förmåga
- Bra förberedelse
- Professionellt stöd
- Socialt stöd
- Andra lyckade erfarenheter

Bild 32

Ambivalens - dubbel giltighet



- Vad är positivt med nuvarande beteende?
- Vad är mindre bra?

- Vad är mindre bra med en förändring?
- Vad är positivt?

Bild 33


Ambivalens



- Motstridiga känslor
- Uttrycks ofta i ordpar
- Kan vara komplext
- Skapar oftare konfliktfyllda upplevelser
- Kan ge förändringsenergi

Bild 34

Att utforska ambivalens/tvekan



Berätta vilka nackdelar och hinder du kan se med en förändring. *Lyssna!*
... är det något mer ...?
Lyssna och sammanfatta


Berätta vilka möjligheter / Fördelar som skulle finnas med ...)
...
...

Sammanfatta helheten:
Så när du tänker på ... ser du flera hinder ...
Och SAMTIDIGT som du ser vissa fördelar så ser du också fördelar ... och ...

Vad tänker du om detta?
Lyssna och sammanfatta

Bild 35

"Ambivalenskorset" för- och nackdelar med ...



+

+


Start

-

-

Bild 36

Motiverande samtal - förhållningssättet



- Locka fram
 - egna tankar
 - egna skäl och egen önskan
- Samarbeta
 - förhandla
 - det finns många sätt...
- Visa respekt
 - att se förändring på sikt
 - inte tvinga på förändring

Bild 37

Hejda korrektions- eller omsorgsreflex - 1



- Man vill hjälpa, "rätta till", fixa och ställa tillrätta ... och snabbt ge ett råd

- Bra vid akuta situationer (t ex fysiska skador ...)
- Men när det gäller vilja och motivation krävs ett annat arbetssätt

Bild 38

Hejda korrektions- eller omsorgsreflex - 2



- Vanligt men kontraproduktivt – kan leda till "avmotivering"
- Engagemang och kunskap är viktigt men tänk på hur och när det ska ges
- Kom ihåg det individcentrerade förhållningssättet.
- Aktivt lyssnande är ett bra alternativ

Bild 39

Metodik och ex på frågor - Motiverande samtal




Individcentrerat förhållningssätt

- "Samtalsledarens verktyg"
 - Öppna frågor "Hur kändes det när..?", "Vad tänkte du då ..?"
 - Lyssna aktivt, reflektivt "Så du både vill och inte vill..?"
 - Sammanfatta "Du skolkar ofta och din mamma är jätteorolig, själv har du inte funderat så mycket på det, har jag förstått dig rätt..?"
- Försök bedöma motivation – t ex med skalor
 - "Hur intresserad är du av att..?" alt. "Hur viktigt är det för dig att..?"
 - och "Hur säker är du på att kunna...?" "Hur kommer det sig att det ej är 0?"

Bild 40


Forts ... Metodik - Motiverande samtal



- Utforska ambivalens – t ex med ambivalenskorset
"Du är osäker på vad du skulle förlora och vinna om ..?"
- Stöd förändring – fokus på viktiga frågor
"Vad skulle du kunna vinna på att ..?", "Hur tror du det skulle hjälpa dig att ..?",
"Vad finns det som du tror skulle bli svårt ..?", "Vem skulle kunna stödja ..?", "Så du tänker att du skulle kunna pröva..?"
- Erbjud kunskap
"Vad känner du till om ..?", "Är det okey om jag berättar lite om ..?"
- Beslut
"Du tänker att du kommer att ...", "Så att göra upp en plan med din kompis skulle kunna ...?", "När skulle det vara rätt tid för dig att ..?"

Bild 41


Övning - det motiverande samtalet



- Sitt i grupper om fyra. Välj ett "fall"
- Två av er gör ett rollspel där en är en 15-årig flicka/pojke som ger uttryck för det problemet. Den andre ska utgå från sin yrkesroll och vara samtalsledare.
- Två är observatörer
- Genomför rollspelet (20 min), diskutera utfall o ge feedback (10 min)
- Byt roller och genomför ett rollspel till.

Bild 42


Att hantera motstånd



Någon annans initiativ – ovilja att samtala

Tala om att du vet vems initiativet är...
Gå långsamt fram på ett respektfullt sätt.


Bild 43

Att hantera motstånd 

Tystlåten, fåordig ...

- Ha inte bråttom ...
- Försök ge uttryck för vad du tror att den unga tänker eller känner

Bild 44

Att hantera motstånd 


Möt motståndsprat med

- en reflektion
- en sammanfattning

... följt av


- en värderingsfri öppen fråga

Bild 45

Att arbeta med ungas utveckling/förändring 

- Hur får vi dem att vilja vara med?
- Hur kan vi höja deras motivation?
- Vad kan ge förändringsenergi?


Bild 46

Självmotiverande uttalanden 

Visar på individens

- insikt – problemupplevelse
"Jag har nog skolkat en del..."
- "egen-bekymring", negativa känslor
"Jag är lite orolig för att betygen inte ska räcka..."
- erkännande och bejakande av behov om förändring
"Jag skulle nog vilja försöka göra något åt det ..."

Bild 47


Forts ...
Självmotiverande uttalanden 

Visar på individens

- tankar om tillvägagångssätt
"Jag kanske skulle börja med att..."
- tilltro till sin egen förmåga
"Om jag har bestämt mig för något så vet jag att jag kan klara det ..."

Synliggör och förstärk därmed motivationsyttranden!

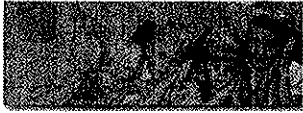
Bild 48

Några vanliga tankefallor 

- Allt eller inget tänkande
- Övergeneralisering
- Negativt tänkande
- Tankeläsning/tolkning
- Belöningstänkande
- Nyfikenhetstänkande

Åtgärd: Nyansering - Mottankar

Bild 49




Tankar är kraftfulla

Var medveten om dina tankar, de blir till ord
Var medveten om dina ord, de blir till inställningar
Var medveten om dina inställningar, de blir till handlingar
Var medveten om dina handlingar, de blir till vanor
Var medveten om dina vanor, de blir din karaktär
Var medveten om din karaktär, den blir ditt öde.

Tankar är synnerligen kraftfulla!

Bild 50


"Verktyg" utifrån fas
i ett motiverande samtal



- Frågan, ämnet lyfts
- Utforska känslor, tankar
- Undersök motivationen
- Utforska ambivalensen
- Stöd för förändring
- Ev. information
- Beslut
- Stöd under aktionsfas

Öppna frågor
Refl. Lyssnande
Sammanfattningar
Motivationssskalor
Ambivalenskorset
Mobilisera, planera
Relevant information
Tydliggör, testa, förstå
Tankefällor, lär av misstag, hur göra?

Bild 51



" Om jag vill lyckas att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där.
Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra.
För att hjälpa någon måste jag visserligen förstå mer än vad hon gör, men först och främst förstå det hon förstår.
Om jag inte kan det så hjälper det inte att jag kan och vet mer."

S. Kirkegaard