

MOTIVACIJSKI INTERVJU



mag. Julija Pirnat, univ. dipl. psih.
november, 2021

MOTIVACIJSKI INTERVJU

- je na stranko usmerjena metoda za krepitev notranje motivacije za spremembo preko raziskovanja in razreševanja ambivalence (Miller, W.R. in Rollnick, S. 2002)
- Motivacijski intervju je dokazano bolj učinkovit kot dajanje nasvetov, kaj in kako narediti.



NASTANEK IN RAZVOJ METODE

- Metodo je leta 1983 prvi opisal W. R. Miller in jo pozneje razvijal skupaj s sodelavcem Stephenom Rollnickom, s katerim sta 1991 izdala prvo knjigo o motivacijskem intervjuvanju.
- Prvotno se je metoda izkazala kot najbolj učinkovita za zdravljenje odvisnosti (Miller in Rollnick, 2013).
- **Motivacijski intervju je orodje, ki posameznika pripravi na soočenje s spremembami in spodbuja pozitivni odnos do njih.**

CILJI MOTIVACIJSKEGA INTERVJUJA

- razrešiti ambivalenco
- povečati notranjo motivacijo
- povečati samozaupanje stranke v zmožnost za spremembo
- spodbujanje stranke, da govori o argumentih za spremembo



KDAJ METODO UPORABIMO?

- kadar bi se s stranko se morali pogovoriti o uvajanju spremembe
- je oseba nenaklonjena spremembi ali ima ambivalenten odnos do nje

PROSTOVOLJNA/PRISILNA MENJAVA KARIERE

- Neprostopvoljna zamenjava kariere pomeni za človeka karierni šok. (Akkerman in drugi, 2018)
- Neprostopvoljna menjava kariere prisili posameznika, da se odreče svojemu dosedanjemu poklicu in karieri in zgradi novo poklicno identiteto preko formalnega ali neformalnega izobraževanja; gre za psihosocialni proces (Meerkins in drugi, 2020)
- Vpliv na neprostopvoljno menjavo kariere: prenosljivost sedanjega znanja, kompetenc in izkušenj v nov poklic; status; poznavanje možnosti in načinov kako do novega poklica
- Izguba karierne identitete – kako naprej?



VŽIVLJANJE



Stojim na razpotju.

Nobena pot me ne vabi.

Izgnana sem bila iz

zavetja svoje sreče.

Stojim na konici življenja

in nemo zrem v svet.

Ljudem ne govorim,

ne bi razumeli ...

(Monika Čuš, zbirka Bučanje valov)

POKLICNA IDENTITETA SE ZNAJDE POD VPRAŠAJEM

- Kdo sem zdaj?
- Kaj lahko še delam?
- Kaj znam? Se moram naučiti česa novega?
- Spet bom moral/a začeti od začetka in se znova uveljaviti.
- Bom zaslužil/a manj?
- Kaj če se mi zdravstveno stanje še poslabša, če grem delat? Bom ostal/a brez službe?



Motivacijski intervju

- vzpostavljanje odnosa
- veščine poslušanja, povzemanja
- zastavljanje odprtih vprašanj
- raziskovanje vrednot
- raziskovanje ambivalence
- razvijanje želje po spremembi
- delo z odporom stranke
- raziskovanje trenutne motivacije
- afirmiranje in zaupanje v možnost spremembe
- motivacijsko akcijsko načrtovanje
- podpora spremembi



OBIČAJNE OKOLIŠČINE SVETOVANJA

- Čas je omejen.
- Pristopanje k človeku kot celoti.
- Za težave, povezane z vedenjem, porabimo veliko časa, je zamudno...
- Pasivnost in slaba zavzetost za zdravljenje -> slabi rezultati.
- Nasvetovanje in prepričevanje ni vedno učinkovito, lahko vodi v **odpor in nesoglasje**.
- ...ja, ampak...



VZPOSTAVLJANJE ODNOSA

Za MI je značilno bolj vodenje kot predpisovanje, bolj ples kot rokoborba in poslušanje vsaj toliko kot pripovedovanje.

filozofija MI: **sodelovanje, izvabljanje** in spoštovanje posameznikove **avtonomije**.



VZPOSTAVLJANJE ODNOSA IN VEŠČINE POSLUŠANJA, POVZEMANJA TER ZASTAVLJANJE ODPRTIH VPRAŠANJ

- poslušamo pacienta (Kako pa vi vidite/doživljate vašo situacijo?)
- poskušamo razumeti bolnikovo izkušnjo biti bolan, poškodovan, stigmatiziran, socialno prikrajšan, njegove pomisleke, stališča o bolezni, pričakovanja v zvezi s potekom bolezni in zdravljenjem, podporo, ki jo ima/nima;
- nagovorimo čustva, ki se skrivajo v povedanem:

»Slišim/videti je..., imenovanje čustva ... povzemanje bistva ... preverjanje točnosti našega razumevanja.«



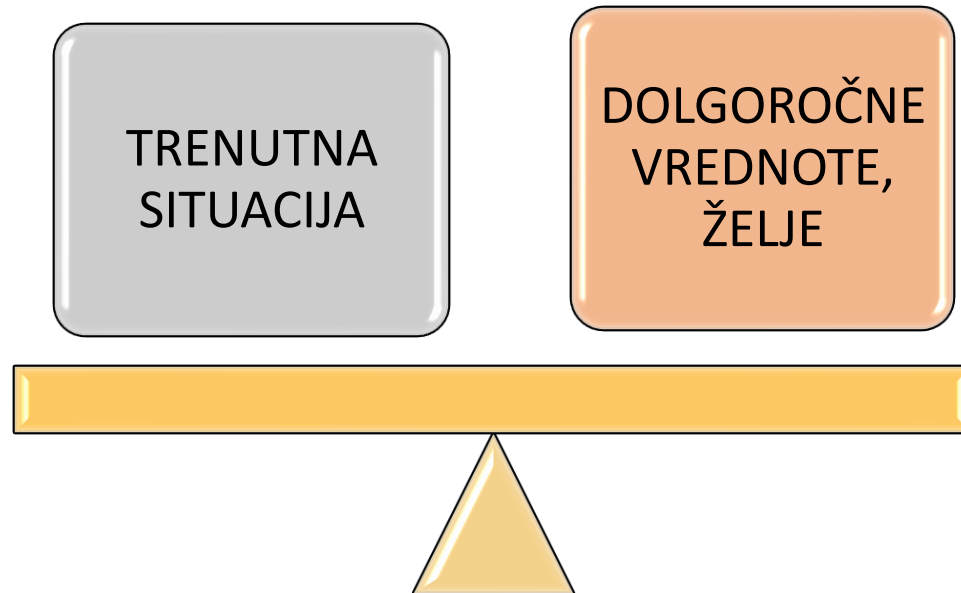
RAZISKOVANJE VREDNOT

- Vrednote so jasne predstave o tem, kaj je za posameznika vredno in zaželeno, so mišljenje o tem, kaj je dobro ali prav in zakaj si je vredno prizadevati, usmerjajo naše življenje.
- Vrednote vplivajo na motivacijo.
- V MI raziskujemo vrednote posameznika.



RAZISKOVANJE AMBIVALENCE

- Razkorak med trenutnim vedenjem in dolgoročnimi vrednotami, željami.



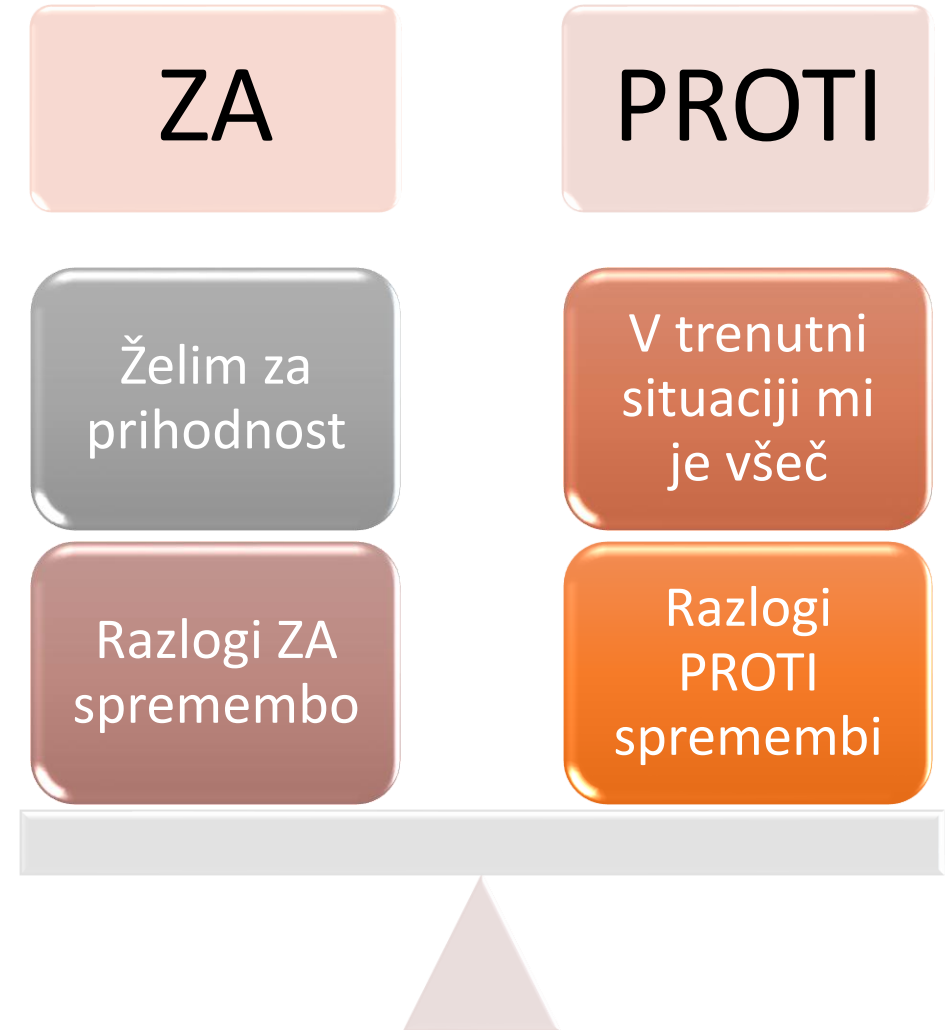
DELO Z ODPOROM STRANKE

- Sledi odporu, prisluhni mu.
- Izogibaj se argumentacijam v prid spremembi.
- Ponujaj nove perspektive, ne vsiljuj jih.
- Odpor je medoseben fenomen in je znak, da je potrebno spremeniti pristop.
- Posameznik je popolnoma zmožen in avtonomen posameznik.



MOTIVACIJSKO RAVNOTEŽJE

- Razvijaj diskrepanco.
- Argumente za spremembo naj predstavi stranka sama.
- Sprememba je motivirana/povzročena preko sprejetega neujemanja med sedanjim vedenjem in pomembnimi osebnimi cilji ali vrednotami.

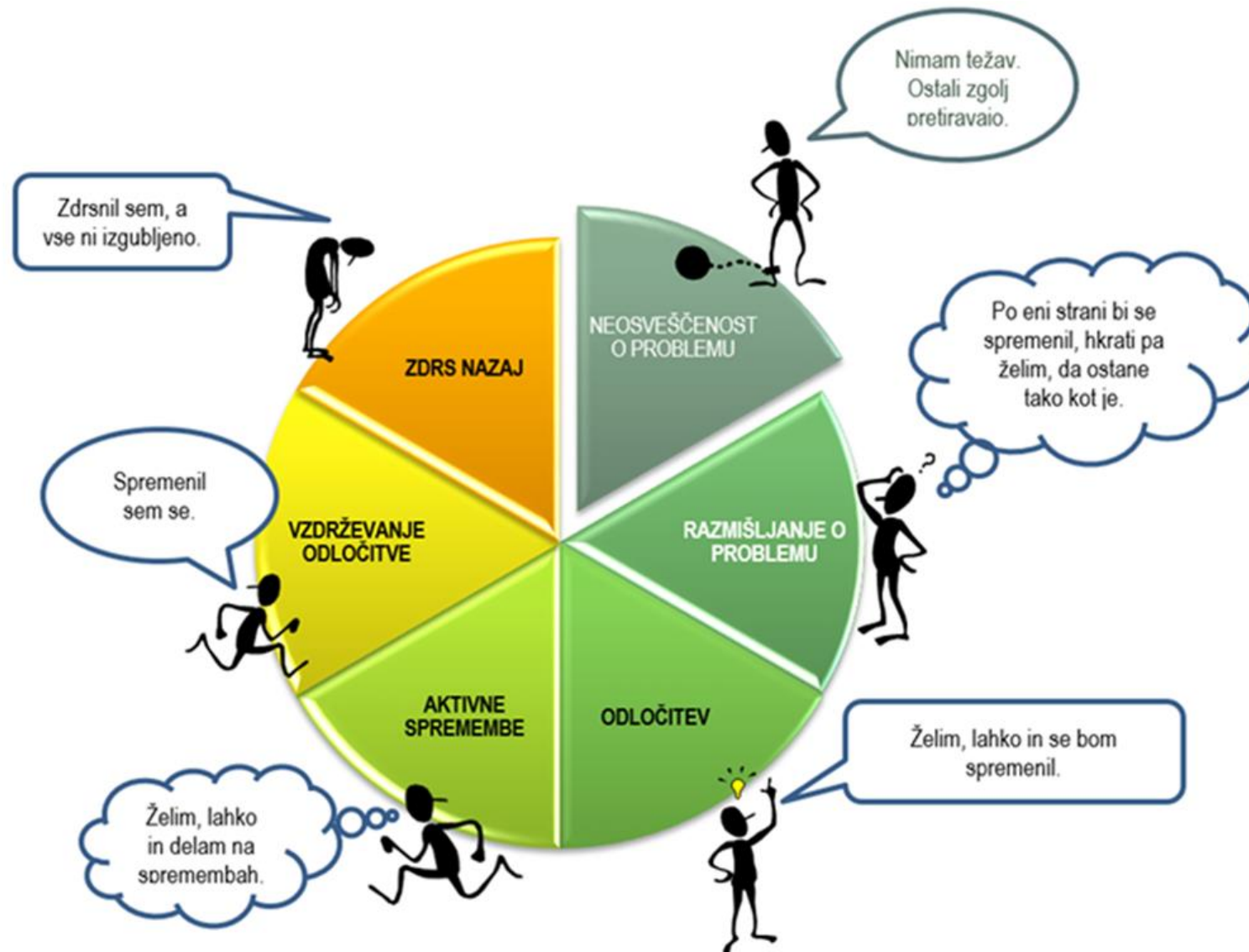


RAZVIJANJE ŽELJE PO SPREMEMBI – DVE MOŽNI PRIHODNOSTI

- Situacija ostaja nespremenjena, kaj to pomeni za vas? Kaj je najslabše, kar se lahko zgodi, če ne bo spremembe? Kaj je najboljše, kar se lahko zgodi? Kaj to pomeni za vas čez 2 leti? Kaj vas morda skrbi?
- Situacija se spremeni, kaj ta sprememba pomeni za vas? Kaj je najslabše, kar se lahko zgodi, če ne bo spremembe? Kaj je najboljše, kar se lahko zgodi? Kaj to pomeni za vas čez 2 leti? Kaj vas morda skrbi?
- Kaj boste naredili?



RAZISKOVANJE TRENUTNE MOTIVACIJE



MOTIVACIJSKO AKCIJSKO NAČRTOVANJE

- Kako se boste tega lotili?
- Kaj boste naredili najprej? Kaj bo prvi korak?
- Kdo vam pri tem lahko pomaga? Kdo vas pri tem podpira?
- Kaj gre lahko narobe?



PODPORA SPREMEMBI

- potrditve
- pozornost, kdaj stranka še potrebuje pomoč
- krepitev dolgoročnih ciljev
- načrtovanje spoprijemanja z zdrsom



NAČELA MI

- Upreti se refleksu urejanja drugih.
- Razumevanje strankine motivacije.
- Poslušanje stranke.
- Jačanje stranke.



Viri

- Boben Bardutzky, D. Osnove motivacijskega intervjuja (MI). Interno gradivo za izobraževanje.
- Boben Bardutzky, D. in Poštuvan, V. (2020). Znanja, spretnosti in kompetence na področju duševnega zdravja (str. 91–100). Založba Univerze na Primorskem.
<https://www.hippocampus.si/ISBN/978-961-6963-17-6/91-100.pdf>
- Fuller, C. et. Taylor, P. (2011). A toolkit of Motivational Skills; Encouraging and supporting change in individuals. Chichester; John Wiley & sons.
- dr. Kopčavar Guček, N. Motivacijski intervju. https://www.mf.uni-lj.si/application/files/7215/7444/9253/MOTIVACIJSKI_INTERVJU.pdf
- Miller, W. R. et. Rollnick, S. (2002). Motivational Interviewing; preparing people for change. New York, London; The guilford press.
- Rosenberg, D. B. (2009). Building Motivational Interviewing Skills; a practitioner workbook. New York, London; The guilford press.
- Stefanoski, Peter (1999). Motivacijski intervju. Socialno delo, letnik 38, številka 4/6.
https://www.revija-socialnodelo.si/mma/IndeksL38_1999-2000-1.pdf/2019021818031579/