

Den Motiverende Samtale og coaching

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

Når jeg er ude og holde kurser i Den Motiverende Samtale, bliver jeg ofte spurgt, om Den Motiverende Samtale er coaching. Spørgsmål synes jeg er interessant og vækker altid diskussion på kurserne. Jeg mener bestemt at Den Motiverende Samtale er en metode, der passer fint ind i coachingbilledet, og jeg vil nedenfor søge at besvare, hvorledes Den Motiverende Samtale kan forstås som coaching.

Hvad er coaching?

Der findes mange forskellige definitioner på, hvad coaching er. Lad mig her give et par forskellige bud fra litteraturen om coaching:

'Coaching er at låse op for et menneskes potentiale til at maksimere egne præstationer'
John Whitmore

Stig Kjerulf betegner coaching således:

'Coaching er en metode, der igennem en proces åbner op for menneskets potentiale, således at han eller hun kan udvikle egne styrkeområder'

Sofia Manning skriver om coaching:

'Coaching handler om at hjælpe andre med at finde ud af, hvad de vil, hvad der forhindrer dem i at opnå det – og hjælpe dem med at opnå det på en ærlig, effektiv og sjov måde'

Det handler altså i coachingsamtalen om at udvikle personen (i coaching kaldes personen i fokus for fokuspersonen) i relation til personens potentiale og ønsker og drømme. Ud over dette er det karakteristisk for coachingsamtalen, at man som coach betjener sig af spørgsmål frem for svar, og at man er neutral i forhold til fokuspersonens ønsker og drømme således, at man som coach ikke forsøger at pådutte fokuspersonen bestemte meninger eller retninger. I coachingen er man som fokusperson så at sige sin egen mentor – sin egen ekspert. Coaching er således forbundet med den terapeutiske kontekst og tradition, hvor det jo handler om at hjælpe en person til at finde ud af, hvad han/hun skal gøre med sit liv.

At arbejde coachende vil altså sige, at man påtager sig en rolle, hvor man er neutral og faciliterende og arbejder sammen med fokuspersonen om at finde personens mål og ressourcer. Til dette betjener man sig af spørgsmål frem for svar. Som coach arbejder man ud fra mottoet om, at fokuspersonen er eksperten i eget liv.

Spørgsmålet er nu, hvad det egentlig er, der så er coachens særlige kompetencer? Hvis fokuspersonen er ekspert i eget liv, hvad er det så, coachen er eksperten på og i særlig grad kan bidrage med i en coachingsamtale? Hvis man ikke må give svar men kun stille spørgsmål, hvad er det så, man kan og skal gøre som coach for at udvikle den person, man taler med i relation til personens mål og potentiale. Er det virkelig nok blot at stille en masse tilfældige spørgsmål, og så håbe på, at der mirakuløst sker noget med den person, man taler med?

Nej selvfølgelig er der mere til det at coache end blot at stille en masse tilfældige spørgsmål. Kunsten er naturligvis at kunne styre samtalen på et overordnet niveau og derved stille de rigtige spørgsmål på det rigtige tidspunkt, således at samtalen har fremdrift og der skabes motivation til forandring. Til dette formål er der udviklet flere værktøjer, blandt andet GROW-modellen og spørgehjulet. Disse værktøjer er udviklet for at sikre, at coachingsamtalen bevæger sig i en bestemt retning og ikke blot bliver en tilfældig dansen rundt i ring.

Således betegnes coaching i mine øjne bedst som:

En samtaleform, hvor en person (coachen) ved hjælp af struktur og samtaleteknik (herunder spørgsmål, input, info og råd) hjælper en anden person til at reflektere over egne erfaringer og mål, opnå ny erkendelse eller klarhed over udfordringer, problemer, dilemmaer, mål eller ressourcer.

Attractor har udviklet en coachingmodel, hvor man operer med to niveauer i samtalen: dels et handlingsniveau og dels et metaniveau. På handlingsniveauet har man selve samtalen, hvor man f.eks. spørger: *'Hvad er det egentlig, der gør, at det er lige nu, du ønsker at kvitte smøge'* eller *'Hvad vil kunne gøre det nemmere for dig at lykkes med*

Den Motiverende Samtale og coaching

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

at spise sundere'. På metaniveauet har man en overvejelse om selve samtalen. Her spørger man eksempelvis sig selv, om samtalen er på rette vej, hvad vil være et godt spørgsmål at stille nu? På metaniveauet er man altså på sin vis uden for eller over samtalen i et birds eye view og forholder sig til samtalen i relation til, hvor man ønsker samtalen skal udvikle sig hen. Du vil sikkert kunne genkende dette billede med samtaleens to niveauer, hvis du har samtaler med klienter eller borgere om livsstilsændringer; det at man hele tiden sidder og overvejer hvad ens næste spørgsmål skal være, og at man derfor til tider kan miste kontakten med selve samtalen. Som den gode coach skal man kunne balancere mellem nærvær og fravær: nærværet i samtalen hvor man empatisk spørger og lytter til fokuspersonen, og fraværet i samtalen hvor man er over og foran samtalen, og styrer den i en givtig retning.

Hvad er Den Motiverende Samtale?

Den Motiverende Samtale defineres således af Miller og Rollnick i bogen *Motivational Interviewing*:

"En klientcentreret, styrende metode til at fremme indre motivation for forandring ved at udforske og afklare ambivalens."

Det, der er værd at bemærke ved definitionen, er, at metoden både er *klientcentreret* og *styrende*. Det kan umiddelbart synes at være en selvmodsigtelse, men lad mig lige forklare. I Den Motiverende Samtale arbejder man klientcentreret i den forstand, at man arbejder med udgangspunkt i fokuspersonens ønsker, håb og drømme og tager udgangspunkt i fokuspersonens perspektiv og opfattelse af sin egen situation. Derfra arbejder man med at finde personens ressourcer og sammen udvikle strategier, der kan bringe personen derhen, hvor han/hun ønsker. Samtidig arbejder man styrende, og her skelner jeg mellem to niveauer for, hvordan man arbejder styrende: man arbejder styrende både på mikroniveau og på makroniveau.

Makroniveauet for samtalen betegner det der i ovenstående er kaldt samtaleens metaniveau. Her handler det om strategisk at styre samtalen i bestemte retninger. I Den Motiverende Samtale styrer man bevidst samtalen i fire retninger:

- Udvikling af diskrepans
- Afklaring af ambivalens
- Udforskning af værdier
- Synliggørelse af ressourcer

Udvikling af diskrepans handler om at hjælpe personen til at se en eventuel kløft mellem personens handlinger og holdninger. Hvis personen indser, at der er en uoverensstemmelse mellem det personen gør og personens værdier, vil personen være mere tilbøjelig til at ændre sine handlinger end sine holdninger. Det kan eksempelvis være kvinden, der er gravid og indser, at der er en uoverensstemmelse mellem hendes handlinger (det at ryge) og hendes holdninger (at man som gravid har et ansvar over for barnets sundhed). Eller det kan være alkoholikeren, der opdager, at der er en kløft mellem sine handlinger (druk) og holdninger (at være ansvarsfuld forælder).

Afklaring af ambivalens handler om at hjælpe personer i en situation, hvor de har en oplevelse af at være splittede mellem to valg. Ambivalens betegner det fænomen, at man føler sig splittet i forhold til to lige gode beslutninger. Ordet ambivalens er sammensat af to latinske udtryk, *ambi*, der betyder to, og *valens*, der betyder gyldighed. Når man er ambivalent, har man i sig argumenter for både den ene side og den anden side af ambivalensen. Det kan f.eks. være rygeren, der har gode argumenter for både at ryge og holde op med at ryge: rygeren kan sige '*Det er hyggeligt*', '*Jeg kan godt lide den fysiske tilfredsstillelse*' samtidig med, at han siger '*Det er skadeligt*', '*Det er dyrt*'. Personen her kan føle sig splittet, og kan opleve sig selv som forvirret og selvmodsigtende. At afklare ambivalens vil sige, at man bevidst sammen med personen søger at finde ud af, hvad personen egentlig ønsker og hjælpe personen til at finde ud af hvilken side af argumenterne, der vejer tungest og er bedst i overensstemmelse med personens værdier.

Udforskning af værdier handler om, at man bevidst styrer samtalen i retning af værdier. Mennesket er styret af sine værdier og er styret af hvad, der er vigtigt for os. Derfor styres samtalen altid i denne retning for derved at hjælpe personen til at finde ud af vigtigheden af en given foran-

Den Motiverende Samtale og coaching

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

dring. Det kan eksempelvis være i en samtale med en ledig, der har mistet motivationen til at finde et job, at man sammen finder ud af, hvad værdien af at få et job ville være for denne person.

Synliggørelse af ressourcer er utroligt vigtigt af styre samtalen efter. De tre ovennævnte strategier handler primært om at hjælpe personen til at finde en retning, men hvis man ikke samtidig er i stand til at finde en vej, personen kan træde, er man nået lige vidt og har egentlig blot skabt en masse frustrationer hos personen. Derfor handler det om sammen med personen at kunne styre samtalen i retning af at få synliggjort personens ressourcer og kompetencer og derudfra udvikle en handlingsstrategi, der kan føre personen i den retning, han/hun ønsker.

Den Motiverende Samtales konkrete redskaber bruges i relation til styringen af samtalen på samtalsens mikroniveau, og bruges således til at koble mikroniveau og makroniveau sammen. Her anvendes de fire værktøjer strategisk:

- Åbne spørgsmål
- Anerkendende udsagn
- Reflekterende lytning
- Opsummering

Åbne spørgsmål bruges på samtalsens mikroniveau, når vi vil have personen til at komme på banen med sit syn på forskellige ting. Det kan eksempelvis være i relation til strategien udvikling af diskrepans, at man stiller det åbne spørgsmål: *'Hvordan hænger det at du ryger sammen med, at du har et ønske om at være sund og rask?'* eller at man i relation til strategien synliggørelse af ressourcer stiller et åbent spørgsmål med indbygget kompetencetilskrivelse: *'Hvordan er du tidligere lykket med at få plads til mere motion i løbet af din uge?'*

Anerkendende udsagn kan navnlig bruges i relation til strategien synliggørelse af ressourcer. Man kan eksempelvis stille et spørgsmål, der fungerer som et anerkendende udsagn, der får personen til at se sig selv som ressourcefuld: *'Hvor får du egentlig kræfterne og energien til at kæmpe, som du gør, når nu du er presset på alle fronter;*

både hjemme og på job – hvad er det der driver dig?' Dette spørgsmål vil hjælpe personen til at se egne styrker og ressourcer.

Reflekterende lytning kan eksempelvis bruges i strategien udforskning af værdier, hvor en person siger: *'Det er bare så svært at komme i gang med motionen, der er jo også job, mand og børn'*. Her er det vigtigt, at man kan spejle det personen siger, samtidig med at der kommer lidt kant og lidt bule på spejlingen, således at personen kan se sig selv på nye måder. En måde at gøre dette på kunne være at sige: *'Ahh ja du tænker, det bliver svært, og der vil være nogle bump på vejen – og det lyder som om, det samtidig er vigtigt for dig at komme i gang med motionen'*. Her udvælger man selektivt og bevidst ønsket om forandring, som man fremhæver i det reflekterende udsagn, samtidig med at man spejler den ambivalens, personen oplever, mellem at ville men ikke være sikker på at kunne. I denne konkrete spejling har jeg ligeledes strategisk valgt at ligge, det man kalder status quo udsagnet først ('du tænker, det bliver svært'), og det man kalder forandringsudsagnet sidst ('det er vigtigt for dig at komme i gang med motionen'). Dette gør jeg bevidst, fordi jeg ved, at personer ofte kobler sig på det der bliver sagt sidst i det reflekterende udsagn – i dette tilfælde argumentet for forandring. Personen vil forhåbentlig så begynde at tale om de værdier der ligger bag forandringsudsagnet.

Opsummering minder på sin vis meget op den reflekterende lytning, idet man strategisk udvælger bestemte ting, man ønsker, personen skal høre – nemlig forandringsudsagnene. En opsummering kan bruges i relation til strategien Afklaring af ambivalens på denne måde: 'På den ene side vil du gerne ændre din livsstil til en sundere og dermed sikre dit helbred, men på den anden side har du en bekymring over, hvorvidt det overhovedet er muligt for dig. De grunde, du har nævnt for at skabe dig en sundere livsstil, handler om din egen sundhed og dit eget helbred, hvor du fortæller, at dit blodtryk og dit kolesteroltal er forhøjet, det handler også om dit forhold til børnene, det at skulle være forbillede og sikre, at de får en sund opvækst'. Igen spejles og genfortælles ambivalensen og

Den Motiverende Samtale og coaching

Af Gregers Rosdahl, cand. mag. i filosofi, medlem af MINT

strategisk ligger hovedparten af forandringsudsagnene i den sidste del af opsummeringen.

Den Motiverende Samtale er således yderst bevidst om, hvordan man som rådgiver er styrende på formen og retningen for samtalen. Ideelt set er intet tilfældigt, idet man bevidst styrer samtalen på makroniveau og relaterer samtaleens mikroniveau dertil.

Er Den Motiverende Samtale coaching?

Ja. Så kort kan det siges, hvis vi ved coaching forstår en styret og struktureret samtaleform, der tager udgangspunkt i fokuspersionens eget perspektiv og ønsker, og derfra søger at optimere personens potentiale, og vi ved Den Motiverende Samtale forstår en samtalemetode, der både formår

at tage udgangspunkt i personens liv og perspektiv og håb og drømme, samtidig med at rådgiveren ser det som sin opgave at styre samtalen strategisk og bevidst i forskellige retninger – ja så er Den Motiverende Samtale coaching.

Du kan altid finde masser af spændende artikler og viden om Den Motiverende Samtale samt læse om kursusforløb på vores hjemmeside: www.DenMotiverendeSamtale.dk

Har du spørgsmål eller lignende om Den Motiverende Samtale eller indholdet af vores kurser, er du velkommen til at kontakte os på telefon: +45 3179 1080 eller på email: gregers@denmotiverendesamtale.dk

/Gregers Rosdahl