



🕒 3 min. 👁 📌 23-03-2018

Den motiverende samtale - et værktøj

Skal dine medarbejdere være problemløsende, opfindsomme og selvledende kræver det, at du kan tøjle dit fixe-gen og styrke medarbejdernes evne til at gå forrest ved selv at gå bagerst. Læs om den motiverende samtale, og få teknikker til at bruge den i din daglige ledelsespraksis.

Skribentinfo



[Bente Malig Larsen](#)

udviklingskonsulent, Lektor, Cand. cur.

MI - træner

Dualog

Hvis du vil have selvledende, innovative, opfindsomme og problemløsende medarbejdere, skal du facilitere processer, hvor medarbejderne selv er med til at finde svar og løsninger. Det kræver øvelse ikke at løse og ordne selv.

At motivere betyder at sætte i bevægelse gennem kommunikation. Den motiverende samtale handler om at kommunikere forandringerne ud på en måde, så medarbejderne selv tager de nødvendige skridt i den rigtige retning.

Det sker blandt andet ved at stille de gode, nysgerrige spørgsmål, skabe refleksioner og opsummere på en anerkendende måde. Og at lytte til samt fremme motivationsudsagn (change talk).

Når medarbejderen eksempelvis siger: "Det ønsker jeg...", "det kan jeg...", "det skal jeg", så handler det om at genkende, tydeliggøre og forstærke disse udsagn.

Metoden skal kobles til andre værktøjer

Metoden baserer sig på samarbejde, empati og autonomi, og kan være med til at binde dine andre

ledelsesværktøjer sammen, fx når du skal lede medarbejderne gennem forandringsprocesser.

Et af grundprincipperne er at skabe medejerskab gennem involvering. Det gøres ved hjælp af en række strategiske og systematiske faciliteringsprocesser. Det er her, du som leder kan bruge den motiverende samtale som en måde at kommunikere på.

Ved at bruge den motiverende samtale, flytter du perspektivet fra "Hvorfor gør de ikke, som jeg siger?" til, "Hvad er min ledelsesmæssige rolle og betydningen af egen tilgang og egne kommunikative kompetencer." "Hvordan finder vi en fælles sti at gå ad?"

Det handler om at styrke evnen til at gå forrest ved at gå bagerst.

Sådan gør du

Med simple greb kan du styre samtalen i en retning, der fremmer motivation hos dine medarbejdere og hos dig selv. Det kan både være i formelle samtaler, som fx MUS, men også i de spontane daglige samtaler, når medarbejderen kommer forbi med noget på hjerte, eller oplever en udfordring med en opgave.

- **Lyt mere – tal mindre.** Fordelingen skal være 60 – 40 pct., hvor det er medarbejderen, der skal tale det meste af tiden. Du får mange værdifulde informationer, som er brugbare for dit lederskab, og som giver dig en føling med, hvad der rører sig. Og medarbejderen oplever, at du er interesseret og lyttende (føler sig set, hørt og mødt).
- **Undgå at servere svarene.** Stil spørgsmål og udforsk, om medarbejderen selv kan finde svaret. Det skaber refleksion, og du styrker medarbejderens evne til selvledelse. Du får måske også svar, du ikke selv havde tænkt.
- **Stil de gode nysgerige spørgsmål,** udforsk og gå på opdagelse. Hvordan motiveres medarbejderen? Hvad giver mening for medarbejderen? Du får fakta fremfor at gætte dig frem.
- **Lyt efter og styrk medarbejderens "Change talk",** deres ønsker om forandring, evner til at lykkes med forandring, grunde og behov for forandring, forpligtelse og handling i forbindelse med forandringer.

"Det ønsker jeg", "det kan jeg", "det skal jeg", "det er jeg nødt til", "det gør jeg" – er alle motivationsudsagn, men der er forskellige grader. Det handler om at genkende, tydeliggøre og forstærke disse. De bliver centrale for at gå fra motivationsfase (tanke) til handlingsfase (handling).

Husk at fejre succeserne. Hav øje og øre for de gode historier og eksempler i hverdagen, og anerkend medarbejderne, når det lykkes. Det styrker medarbejderens tro på, at de kan lykkes. Og motivation smitter.

Den motiverende samtale

Den motiverende samtale (Motivational Interviewing - MI) er en evidensbaseret metode fra 80'erne, oprindeligt udviklet inden for misbrugsområdet. Metoden har rødder i humanistisk psykologi og den systemiske tænkning om, at tanker og sprog skaber vores handlinger. Det er gennem, det vi siger, og det vi tænker, at vi kan ændre, hvad vi gør. Metoden er designet til at styrke en persons motivation for og bevægelse mod et specifikt mål ved at fremme og udforske personens egne mål ved at fremme personens egne argumenter for forandring" (Miller & Rollnick, 2014).

Kilder

- Larsen, Bente Malig (2017): Velkommen til Den Motiverende Samtale. Introduktion til at arbejde med Den motiverende Samtale i praksis. Dualogs Forlag.
- Miller & Rollnick (2014): Den motiverende samtale – Støtte til forandring. Hans Reitzels Forlag.
- Morgenstern m.fl (2012). Motivational Interviewing: A pilot Test of Active Ingredients and Mechanism of Change.
- Vestergård (2013). Fair process – fra upopulære forandringer til medarbejdere, der udvikler løsninger. Forlaget Fair process.

Læs også

[Hvad IKEA kan lære dig om at motivere dine medarbejdere](#)

[En god leder stiller gode spørgsmål](#)