

Motiverande samtal för hållbar omställning

Evelina Hilmersson, Mats Hogmark

Evelina Hilmersson, samverkansledare folkhälsa och hållbar utveckling, Region Dalarna.

E-post: evelina.hilmersson@regiondalarna.se

Mats Hogmark, distriktsläkare, utbildningssamordnare motiverande samtal (MI),

Region Dalarna. E-post: mats.hogmark@regiondalarna.se

I denna artikel resonerar vi kring potentialen hos Motiverande samtal (MI) som en samtalsmetodik och ett förhållningssätt att använda både på individnivå för den som arbetar med att möta befolkningen samt på organisatorisk nivå i samverkan med andra, när det gäller att samtala om hur man kan jobba med specifika och avgränsade målbeteenden för att uppnå mer övergripande mål för hållbarhet i enlighet med Agenda 2030.

Vi frågar oss om en samarbetande, utforskande, bekräftande och respektfull samtalsstil kan vara mer verksam för att uppnå beteendeförändringar än en mer undervisande, styrande och korrigerande stil? Kan information och uppmaningar i en MI-mässig dialogform vara ett värdefullt komplement till påbud, lagstiftning och andra mer tillrättavisande metoder när det kommer till att uppnå varaktig beteendeförändring för hållbara framtidsmål?

In this article, we examine the potential of Motivational Interviewing (MI) as a conversation methodology and an approach to use both at the individual level for those working directly towards the population as well as at an organizational level, in collaboration with others, when it comes to discussing how to work with specific and defined target behaviors to achieve the goals for sustainability in accordance with Agenda 2030. We ask whether a more collaborative, exploratory, affirmative and respectful conversational method can be more effective in achieving behavioural change rather than a teaching, governing and corrective style? We ask if information and exhortations in an MI form of dialogue be a valuable complement to edicts, legislation and other more reprimanding practices when it comes to achieving lasting behavioural change for sustainable future goals?

Agenda 2030

Agenda 2030 antogs av FN:s medlemsländer i september 2015 och är den mest ambitiösa globala handlingsplanen hittills för hållbar utveckling. Den beskriver de gemensamma mål och tidsperspektiv som världens länder och samhällets olika aktörer enats om för att hantera de utmaningar som planeten och mänskligheten står inför. Det åtagande som Agendan innebär gäller alla länder där varje land själva tar ställning till vilka åtgärder som ska vidtas. För Sverige innebär genomförandet av Agenda 2030 en omställning till ett hållbart välfärdssamhälle som också bidrar till en hållbar utveckling globalt (1).

I Sverige fokuserar regeringen i huvudsak på att utveckla:

- ett jämlikt, jämställt och hållbart samhälle
- en samhällsnyttig, cirkulär och biobaserad ekonomi
- ett starkt näringsliv med hållbart företagande
- hållbar och hälsosam livsmedelskedja samt
- stärkt kunskap och innovation.

I Regeringens handlingsplan för genomförandet av Agenda 2030 ingår åtgärder för att skapa delaktighet och engagemang på lokal och regional nivå där kommuner och regioner anses vara centrala aktörer i genomförandet. Även samverkan med näringslivet och civilsamhället lyfts fram som en prioriterad åtgärd. Samtidigt måste Sverige öka takten och vidta ytterligare åtgärder för att möta de stora utmaningar vi ser med till exempel ohållbara konsumtionsmönster och ojämlikhet i hälsa. Agenda 2030 behöver därför vara ett övergripande mål för all politik och integreras i alla delar av styrning och ledning (2).

Omställning för Agenda 2030

Agenda 2030 bygger på omställning. De 17 globala målen ställer krav på oss som samhällen och individer att göra annorlunda, i grunden. Våra mönster och beteenden, både som individer och som organisationer kommer att behöva förändras. Omställningen pågår över hela Sverige till exempel med kommuner och regioner som satsar på hållbar samhällsutveckling och med ett näringsliv som ser hållbarhet som en konkurrensfördel. Idéburen sektor och civilsamhället skapar engagemang för hållbarhetsfrågorna och påverkar beslutsfattare. Universitet och högskolor bidrar med spjutspetsforskning för hållbar utveckling. Alla dessa aktörer behöver agera var och en för sig för att skapa förutsättningar för omställning, men framför allt tillsammans och utveckling av samverkan är följaktligen en av de viktigaste åtgärderna för genomförande av Agendan (1).

För att ställa om för hållbarhet så är mindre förändringar i redan rådande system och strukturer inte gott nog. Vi kan inte fortsätta att bedriva samhället på det sätt vi känner till sedan tidigare för att möta de problem som återspeglas i de globala målen. Istället behöver vi ställa om hur vi bedriver samhället och hela system behöver förändras för att vi ska kunna möta exempelvis klimatutmaningar, ge förutsättningar för en mer jämlik hälsa i befolkningen och utveckla mer samverkande arbetsformer mellan aktörer. Förutom stora förändringar i system och strukturer krävs också förändringar i beteendemönster och normer, stora kunskaphöjningar och ökad medvetenhet om hållbarhet samt en utveckling i att hantera hållbarhetsmålen som integrerade i komplexa system som exempelvis i välfärdsorganisationers ledning och styrning (3).

För att möjliggöra denna nödvändiga omställning krävs ett ledarskap som stödjer och främjar denna (4). Viktigt är att styra mot ett gemensamt mål samt att ha en tydlig idé om vad som är viktigt för individen eller organisationen. Med siktet på målet kan därefter policies och andra styrdokument utformas för att stödja vägen dit. Agenda 2030 erbjuder en palett av mål att styra mot, men målen behöver sättas i varje individs eller organisations egen kontext för att målsättningen ska upplevas relevant (5).

Att endast styra, implementera och följa upp mot målet bygger ju dock på att systemet och kontexten hålls relativt intakt. För att förändra system i grunden, ställa om, kan styrningen istället utgå från principer eller en önskad framtid (som t.ex. Agenda 2030:s budskap om alla människors lika rätt och okränkbara värde) som kan ge den yttre ramen för vad som ska åstadkommas och innanför ramen testas olika lösningar i praktiken som utmanar det nuvarande systemet. Inom dessa ramar kan olika frågeställningar användas som ger meningsfull vägledning och inspiration och som dessutom kan verka i olika situationer och på olika skalor, vilket ger möjlighet att förändra systemet under resans gång (3).

Inkludering, dialog och tillit

Omställning kan inte designas och implementeras uppifrån och ned utan det behövs bred inkludering och gemensamt ägandeskap i befolkningen eller organisationen (5). Det gemensamma ägandeskapet ger också förutsättningar för att verka tillsammans mot ett gemensamt mål, i samverkan.

Öppenhet och dialog är två av de viktigaste faktorerna för att skapa förutsättningar för inkludering och tillit mellan olika aktörer och grupper i samhället. I Regeringens handlingsplan för genomförande av Agenda 2030 beskrivs tillit och samhörighet bygga ett starkare Sverige och ambitionen är att människors olika bakgrund, behov eller förutsättningar inte ska avgöra möjligheten till delaktighet i samhället (2). En tydlig princip i Agenda 2030 är "leave no one behind" vilket innebär att alla grupper i samhället oberoende av kön, ålder, et-

nicitet eller social status skall involveras. Framför allt behöver samhällets mest utsatta grupper tydligt inkluderas för att det vi åstadkommer ska sträva efter att utjämna skillnader mellan grupper snarare än att befästa eller driva på ojämlikhet (6). Genom ett inkluderande förhållningssätt kan tillit byggas mellan grupper i samhället samt mellan befolkning och samhällsaktörer. Då krävs förmågor att föra medskapande dialoger och bygga tillitsfulla relationer med många aktörer, genuin nyfikenhet och en vilja att se andras perspektiv som potential, förmåga att lyssna och utforska tillsammans (7). Att bygga tillit är inte en personlig egenskap utan ett förhållningssätt som kan stimuleras och utvecklas först i en ram av styrning, kultur, ledarskap och organisation (8).

Ett värdefullt verktyg för att stärka tillit mellan olika aktörer och grupper i samhället är att få till stånd äkta dialoger. Genom dialoger kan lärande stimuleras och man får syn på och kan ta tillvara potential som annars inte hade uppdagats. Motiverande samtal som förhållningssätt och samtalsmetod kan underlätta medskapande dialoger, både på individ- och organisatorisk nivå.

Beteendeförändring

För att utforma system som uppmuntrar beteendeförändring, eller ställa om i befintliga system, så bör också hänsyn tas till kunskapen om hur människor beter sig i olika situationer och sammanhang. Detta kan förenklat beskrivas genom människans två tankesystem:

- a) Det snabba, automatiska och intuitiva samt
- b) det långsamma, avsiktliga och mer eftertänkta.

Det första systemet styr till exempel det vi gör på rutin och det andra styr våra aktiva val som till exempel vid ett större inköp (9). Vid utformning av styrning så bygger dessa till stor del på det andra systemet, alltså människans förmåga att göra rationella, väl avvägda val. Svårigheten kopplat till hållbar utveckling är att många av delarna som behöver ställas om ligger inom ramen för det första beteendesystemet, alltså det vi gör helt automatiskt. Till exempel hur vi tar oss till jobbet eller vilken mat vi konsumerar. Genom att förstå och ha hänsyn till vad som styr mänskligt beteende kan man i ledning och styrning använda sig av båda våra tankesystem för att uppmuntra beteendeförändring på olika sätt (10).

Kunskap om dessa tankesystem har också givit upphov till begrepp som ”nudging” (eller på svenska att ”puffa”) som handlar om strategier att förändra människors beteende (men inte nödvändigtvis deras attityder) genom att på olika sätt förändra ”beslutsarkitekturen” i samhället. Det handlar inte om att förbjuda alternativ men att underlätta för ett annat agerande utan att göra avkall på den fria viljan (11). Till exempel kan man utforma butiks- eller restaurangmiljöer på

ett sätt som gör att valfriheten fortfarande finns där men man har underlättat för konsumenten att göra val som är mer hållbara och hälsosamma (12).

MI som förhållningssätt för en hållbar samhällsomställning

Motiverande samtal (Motivational Interviewing – MI) kan beskrivas som ”ett sätt att få människor att växa” och utgår från att individer oftast vet, kan och vill saker – och ibland behöver hjälp att identifiera motiv till förändring och vägar framåt mot ett tänkt mål. MI är samtidigt en styrande samtalsstil där man identifierar ett specifikt mål beteende att jobba med (exempelvis ”cykla till jobbet” eller ”ta med matlåda hemifrån”). Mål beteendet utgör alltså den konkreta förändring som krävs för att nå målet, och utgör fokus för det motiverande samtalet.

De 17 globala målen i Agenda 2030 är indelade i ett flertal delmål. Dessa kan i sin tur reduceras till specifika mål beteenden för såväl individer som större samhällsaktörer att arbeta med. Exempelvis mål 3 ”God hälsa och välbefinnande” där delmål 3.4 uppmanar till att ”minska antalet dödsfall till följd av icke smittsamma sjukdomar och främja mental hälsa”. Här kan hälso- och sjukvårdsorganisationens mål beteende vara exempelvis att prata med patienter om deras levnadsvanor och deras koppling till hälsa och mående. Individens mål beteende kan vara ”ta en rask promenad 3 gånger i veckan” eller ”ta min blodtryckssänkande medicin dagligen enligt ordination”.

Agenda 2030 bjuder, via tydliga principer om medskapande och delaktighet, in till medskapande dialoger med målet att intressenter blir delaktiga i samtalet och skapandet av resultatet samt tar sin del av ansvaret för genomförandet av åtgärderna. Medskapande dialoger bygger på den grundläggande premissen av en positiv tro på att människor har förmågor och en vilja att bidra till utveckling av samhället omkring dem. Delaktigheten i beslut och genomförande ger bemäktigande (*empowerment*) till människor att agera på ett sätt som blir långsiktigt hållbart. För att åstadkomma en genomgripande och varaktig förändring i beteenden hos såväl individer som grupper och organisationer är just delaktighet och dialog avgörande (13).

I kontrast till detta tycks fenomenet med ”skammande” av beteenden som går stick i stäv med hållbarhetsmålen (till exempel ”flygskam”) inte vara särskilt effektivt för att uppnå varaktig förändring (14). En dialog i MI-anda är troligen betydligt mindre hotfull och därmed mer verksam för att väcka motivation och önskan om ett annat sätt att agera och torde därför vara en bättre väg framåt.

Termen ”change agent” (på svenska ”förändringsledare”) används ibland för att definiera en eller flera personer som jobbar med att underlätta och ge förutsättningar för förändring i en grupp eller organisation. Samtalspartnern i detta arbete kan vara såväl enstaka individer eller grupper av varierande storlek och sammansättning. Förändringsledaren styr dialogformen och denne har ett

tydligt definierat uppdrag att vara trogen de mål som satts upp för processen och samtidigt inta en neutral inställning till de konkreta resultat som dialogen utmynnar i (13). Förhållningssättet som ligger till grund för motiverande samtal (MI) utgör en utmärkt modell för att främja denna typ av dialog. MI bygger på en tilltro till mottagares förmåga att både finna motivation till ett bättre och mer hållbart liv för sig själva och andra samt till deras kapacitet att formulera en väg framåt. Att arbeta utifrån MI som förhållningssätt sker med respekt, nyfikenhet, en samarbetande stil som lämpar sig mycket väl för en dialog med delaktighet och eget ansvarstagande.

MI som samtalsmetod för hållbar samhällsomställning

Motiverande samtal (MI) är en evidensbaserad samtalsmetodik som först formulerades 1983 i vården av individer med alkoholberoende. Den lämpar sig för relativt korta interventioner och har i studier visat bättre effekt än mer traditionell konfrontativ rådgivning och används ofta i kombination med andra metoder. En enkel definition av motiverande samtal är ”*en samarbetande samtalsstil för att stärka en individs motivation och åtagande till förändring*”, vilket innebär att drivkrafterna, idéerna, skälen och motiven för en tänkt förändring inom ett visst område huvudsakligen skall komma från individen själv – och inte från en utomstående samtalsledare. I MI uppnås detta genom att samtalsledaren utgår från ett specifikt fokusämne och leder samtalet framåt på ett samarbetande och utforskande sätt i en atmosfär som av individen upplevs som bekräftande och accepterande (15).

MI används inom exempelvis hälso- och sjukvård, skola, socialtjänst, äldreomsorg, och kriminalvård och har setts som ett sätt att samtala med individer om förändring och utveckling. På senare år har metoden även fått en allt tydligare plats i ledarskap och organisationsutveckling som både ett förhållningssätt och ett verktyg för att skapa engagemang, motivation och delaktighet inom arbetsgrupper och i organisationer. Intressanta nya områden för MI är den roll metoden visat sig kunna spela i samtal om hållbarhetsrelaterade beteenden, som exempelvis ökad miljömedvetenhet vid klädtvätt (16) samt energireducerande åtgärder på arbetsplatser (17). Svenska miljöinspektörer har utbildats i MI för att bättre kunna föra samtal kring miljömässigt hållbart beteende i svenska kommuner (18). I samtal kring miljöfrämjande beteenden har MI visat sig vara en metod som upplevs mindre hotfull för mottagarna och därmed också främjar mer positiv förändring (19).

I samtal med mottagare sker detta genom att förändringsledaren ber om lov att lyfta ämnet, exempelvis ”jag tänkte att vi skulle prata om varför vi ska satsa på sopsortering och hur det kan gå till – skulle det vara OK för dig?” eller att på annat sätt respektfullt komma överens om att tala om ett visst ämne.

Därefter används modellen ”Utforska-Erbjud-Utforska” (U-E-U). Efter överenskommelse om att diskutera ämnet utforskar förändringsledaren mottagarens kunskaper, tankar, idéer i ämnet genom en fråga som ”vad känner du redan till om?” eller ”berätta gärna om hur du ser på detta”. Här involveras mottagaren direkt från start och får berätta om sina perspektiv på ämnet och förändringsledaren får en möjlighet att bekräfta det som framkommit och kan därefter anpassa efterföljande information/rådgivning. När dessa givits utforskas mottagarens tankar/reaktion på det sagda genom frågor som ”vad tänker du om detta?” eller ”vad skulle det här innebära för dig?”.

Modellen ”U-E-U” eller ”Information i dialog” är mycket effektiv i att forma en samarbetsallians och en anda av ett bekräftande och nyfiskt utforskande i det att mottagaren själv blir en aktiv deltagare i samtalet som bidrar, tänker och får vara medskapare (15).

Sammanfattning och slutsatser

Omställning av system och beteenden kommer att möta motstånd då det sätter vissa saker som vi redan kan och vet ur spel eller omkullkastar det vi redan kan och vet. Vi hamnar i ett läge där tidigare mönster och beteenden börjar ifrågasättas, vilket kan ge upphov till både motstånd, förnekelse och ilska.

Verklig förändring börjar med insikten om att vi är en del av systemet som vi vill förändra och att rädslan och misstron vi försöker förändra också finns inom oss själva. Våra ansträngningar blir troligen inte mer effektiva förrän vi ändrar de tankar som ligger bakom vårt handlande. Ett sätt att främja omställningen är att ytterligare nyttja den potential som finns i respektfulla möten mellan människor och de kompetenser som besitts av samtals- och förändringsledare.

Förändringsledare med utbildning i personcentrerade förhållningssätt såsom MI uppfattas ofta som å ena sidan mindre konfrontativa och hotfulla och å den andra som mer empatiska, bekräftande och samarbetsfrämjande. Hot och ”skammande” tenderar att minska motivation att överväga och genomföra hållbara beteendeförändringar. MI som förhållningssätt i samverkansprocesser kan stärka tillit, öppenhet och kommunikation mellan aktörerna. Mot denna bakgrund menar vi att det finns all anledning att utbilda i och integrera motiverande samtal i alla organisationer som önskar jobba för och underlätta förändring i beteenden på alla nivåer i samhället. Vi ser därför MI som en möjlig väg framåt i arbetet med att förändra målbeteenden i riktning mot uppfyllande av de globala målen i Agenda 2030.

Referenser

- 1, Regeringskansliet. Agenda 2030 och Sverige: Världens utmaning – världens möjlighet. Stockholm: Statens offentliga utgivare; 2019. SOU 2019:13
- 2, Regeringskansliet. Handlingsplan Agenda 2030, 2018–2020, Stockholm: Finansdepartementet; 2018. Fi 2018:3
- 3, Holmberg, J., Larsson, J. A Sustainability Lighthouse—Supporting Transition Leadership and Conversations on Desirable Futures. Sustainability; 2018. Available at: <https://doi.org/10.3390/su10113842>
- 4, International Institute for Applied Systems Analysis. TWI2050 - The World in 2050. Laxenburg: World in 2050 initiative; 2018. Available at: <http://pure.iiasa.ac.at/15347>
- 5, Sachs, J.D., Schmidt-Traub, G., Mazzucato, M. et al. Six Transformations to achieve the Sustainable Development Goals. Nature Sustainability; 2019. Available at: <https://doi.org/10.1038/s41893-019-0352-9>
- 6, United Nations. Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. New York: United Nations; 2015.
- 7, Westin, M., Calderon, C., Hellquist, A. Att leda samverkan: En handbok för dig som vill hantera komplexa samhällsutmaningar. Uppsala: Swedesd; 2016.
- 8, Tillitsdelegationen. Med tillit växer handlingsutrymmet – tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn. Stockholm: Statens offentliga utgivare; 2018. SOU 2018:47
- 9, Kahneman, D. Thinking, Fast and Slow. New York: Farrar, Straus and Giroux; 2011.
- 10, Mont, O., Lehner, M., Heiskanen, E. Nudging – Ett verktyg för hållbara beteenden? Stockholm: Naturvårdsverket; 2014. Available at: <https://www.naturvardsverket.se/Documents/publikationer6400/978-91-620-6642-0.pdf?pid=14231>
- 11, Thaler, R., Sunstein, C. Nudge: Improving Decisions about Health, Wealth and Happiness. Yale University Press; 2008.
- 12, Lindahl, T., Stikvoort, B. Nudging – det nya svarta inom miljöpolicy? Stockholm: FORES Studie; 2015.
- 13, Abrahamsson H. Vår tids stora samhällsömdaning. En forskningsessä om politiskt ledarskap, social hållbarhet och medborgardialog. Stockholm: SKL; 2016. Available at: <https://webbutik.skr.se/bilder/artiklar/pdf/7585-382-6.pdf>
- 14, Koliev, F. Skam och skuld kommer inte att stoppa covid-19. Stockholm: Dagens Nyheter; 2020-05-23.
- 15, Miller, Rollnick: Motiverande samtal: Att hjälpa människor till förändring. Stockholm: Natur & Kultur; 2013
- 16, Conrady, T., Kruschwitz, A., Stamminger, R. Influencing the sustainability of washing behavior by using motivational interviewing. Energy Efficiency; 2014. Available at: https://www.researchgate.net/publication/257768348_Influencing_the_sustainability_of_washing_behavior_by_using_motivational_interviewing
- 17, Endrejat, P., Baumgarten, F., Kauffeld, S. When Theory Meets Practice: Combining Lewin's Ideas about Change with Motivational Interviewing to Increase Energy-Saving Behaviours Within Organizations. Journal of Change Management; 2017. Available at: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/14697017.2017.1299372>
- 18, Forsberg, L., Wickström, H., Källmén, H. Motivational interviewing may facilitate professional interactions with inspectees during environmental inspections and enforcement conversations. PeerJ; 2014. Available at: https://www.researchgate.net/publication/265213483_Motivational_interviewing_may_facilitate_professional_interactions_with_inspectees_during_environmental_inspections_and_enforcement_conversations
- 19, Klonek, F., Güntner, A., Lehmann-Will, N. Using Motivational Interviewing to reduce threats in conversations about environmental behavior. Frontiers in Psychology; 2015. Available at: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2015.01015/full>