

University College Lillebælt
Forebyggelsescentret Langeland Kommune
Projekt Forløbspartner i Langeland og Svendborg kommune
Det mobile sundhedscenter Faaborg-Midtfyn Kommune

Selvevalueringsguide til kompetenceudvikling for udøvere af "Den motiverende samtale"



Selvevalueringsguide / Den motiverende samtale

Introduktion

Formålet med denne guide er at støtte og styrke dine refleksioner over "Den motiverende samtale" med henblik på at udvikle dine kompetencer på dette område.

- Det er et personligt udviklingsredskab, som du både kan bruge alene og til erfaringsudveksling sammen med kolleger, der også arbejder med "Den motiverende samtale".
- Resultaterne af din vurdering opbevarer du selv, og du sætter også selv mål for, hvad du ønsker at udvikle.
- Efter aftale med dit arbejdssted kan du også anvende redskabet i tilrettelæggelse af din kompetenceudvikling i "Den motiverende samtale".
- Selvevalueringerne kan indgå som en del af din organisations kvalitetsudvikling af sundhedsfremmende og forebyggende indsatser som helhed.

Sådan bruges guiden

Du skal udvælge en motiverende samtale, som du har foretaget. Den valgte samtale kan være en planlagt motiverende samtale eller en spontant opstået situation. Det skal være en situation, som du ønsker at lære af. Det kan f.eks. være en vellykket eller mindre vellykket samtale.

Du vælger selv, om selvevalueringen sker på baggrund af det, du husker og noter fra samtalen, eller om du efter aftale med borgeren laver en lydoptagelse.

1. Indledningsvis beskriver du samtals rammer og udgangspunkt.
2. Så vurderer du den valgte samtale ud fra 5 områder med underspørgsmål, som samlet set viser, hvordan den motiverende samtale er forløbet.
3. Med udgangspunkt i vurderingen af samtalen, beskriver du derefter kort dine overvejelser og vurdering af din indsats og dine kompetencer i at udøve "Den motiverende samtale" i forhold til de muligheder og rammer, der er i din arbejdssituation.
4. Til sidst har du mulighed for at beskrive forslag til egen udvikling og forbedringer i udøvelsen af "Den motiverende samtale".

For besvarelse af punkt 2 anvendes en vurderingsskala, som spænder fra 1 til 10, hvor 1 er det den laveste grad af opfyldelse, og 10 er den højeste. Det ønskede tal markeres. Se nedenstående eksempel:

Eksempel

I hvilken grad har jeg på en skala fra 1 – 10 stillet uddybende og opfølgende spørgsmål	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav						X			høj

Din scoring er et udtryk for din vurdering af dine egne kompetencer i at udøve "Den motiverende samtale". Scoringen er således ikke et udtryk for borgerens udbytte af samtalen forstået som adfærdsændring.

En lav scoring kan f.eks. være et udtryk for, at du er nybegynder i at udøve "Den motiverende samtale", at rammerne for samtalen var vanskelige, eller at der var et dårligt møde mellem dig og borgeren. En høj score kan være et udtryk for, at du er erfaren i at udøve "Den motiverende samtale".

Scoring af en enkelt samtale udtrykker et øjebliksbillede. I et udviklingsperspektiv er det bevægelser i forskellige samtaler og scoringer, som udtrykker din kompetenceudvikling. Derfor anbefales det, at du gennemfører og scorer flere samtaler (svarer på spørgsmål 1 og 2), inden du besvarer spørgsmålene 3 og 4, som kan være af mere generel karakter.

1. Beskrivelse af samtalens rammer og udgangspunkt

Beskrivelse af borgeren (alder, køn, situation m.m.):

Hvad var samtalens fokus:

Var den motiverende samtale planlagt eller spontan:

Særlige forhold i situationen:

Baggrund for at reflektere over netop denne samtale (svær, gik godt, første samtale, egen udvikling m.m.):

Dato:

2. Vurdering af "Den motiverende samtale" forløb

Der vurderes ud fra en enkelt samtale, som kan ske enten på baggrund af hukommelsen og noter eller en lydoptagelse af en samtale.

EMPATI

Vurderingen skal afspejle, hvordan du som helhed mener at have udvist empati i samtalen.

Tegn på at du udviser empati er at du:

- er nærværende og opmærksom
- viser interesse for det borgeren opfatter og fortæller
- anstrenger dig for at forstå og indleve dig i borgerens perspektiv

I hvilken grad har jeg på en skala fra 1 - 10 udvist empati:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
lav									høj

STØTTE og ANERKENDELSE

Vurderingen skal afspejle, hvordan du som helhed mener at have været støttende og anerkendende i samtalen.

Tegn på at du har været støttende og anerkendende er at:

- borgerens fortælling fremmes og understøttes
- borgerens egen beslutningsproces understøttes
- borgerens beslutninger accepteres og respekteres

I hvilken grad har jeg på en skala fra 1 - 10 støttet og anerkendt borgerens beslutninger:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav									høj

AKTIV LYTNING og SPØRGSMÅL

Vurderingen foretages med nedenstående underspørgsmål. De er tegn på, at du agerer og stiller spørgsmål, der giver borgeren tid og mulighed for at uddybe, undersøge og blive klar på egne tanker, viden og følelser vedrørende samtalefokus.

I hvilken grad har jeg på en skala fra 1 - 10:										
Stillet uddybende og opfølgende spørgsmål	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav									høj
Givet reflekterende svar (reflekterende lytning)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav									høj
Givet tid og rum for borgeren til at tænke (holder pauser)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav									høj
Ladet borgeren være mest aktiv i samtalen (Hvem havde mest taletid)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	lav									høj

AMBIVALENS og FORANDRING

Vurderingen foretages med nedenstående underspørgsmål. De er tegn på, at du sammen med borgeren får afdækket, analyseret og bearbejdet dennes ambivalens, ønsker om forandring, ressourcer samt handlingsmuligheder/potentiale.

I hvilken grad har jeg på en skala fra 1 - 10:										
Støttet borgeren i at formulere sine ønsker og mål for forandring	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj
Støttet borgeren i at se samtalens fokus/problemstilling <u>fra forskellige vinkler</u> (fordele - ulemper ved den nuværende adfærd og den ønskede fremtidige adfærd)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj
Fået borgeren <u>til at forholde sig til hvilke barrierer</u> der kan være for forandring	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj
Fået borgeren <u>til at forholde sig til, hvad der kan fremme</u> ønsket om forandring (forandringsudsagn)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj
Drøftet modsætningsfyldte forhold	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj
Støttet borgeren i at finde frem til og træffe beslutning for det næste skridt (delmål og mål)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 høj

SAMTALENS FORLØB

Vurderingen foretages med nedenstående underspørgsmål, som er tegn på, at der er tale om en samarbejdsproces.

Har jeg:			
Sørget for at få borgerens tilladelse til at formidle min viden og min opfattelse af sagen	ja	nej	ved ikke
Sørget for, at der blev opsummeret undervejs og ved samtale afslutning af enten borgeren eller mig?	ja	nej	ved ikke
Drøftet aftaler for det videre forløb med borgeren?	ja	nej	ved ikke

Mulighed for kommentarer:

3. Vurdering af mine muligheder og rammer for at udføre den motiverende samtale

Nedenstående spørgsmål er ment som støtte til dine refleksioner, som du kort beskriver i stikordsform. Du kan med fordel samle vurderinger af flere samtaler i disse refleksioner over rammer og muligheder. Refleksionerne kan du gøre alene eller evt. sammen med en gruppe kolleger.

- a. Hvordan vurderer du dine kompetencer i at udføre den motiverende samtale?
 - Har du den viden, der skal til?
 - Har du den øvelse og de færdigheder, der skal til?
 - Andet

- b. Hvordan vurderer du rammerne for samtalen i forhold til fx
 - Har du den tid, der skal til?
 - Foregår samtalen i gode omgivelser?
 - Hvordan har borgeren taget mod tilbuddet om en motiverende samtale?
 - Andet

- c. Hvordan er dine mulighederne for at udveksle og drøfte erfaringer med kollegerne?

(Brug evt. bagsiden)

4. Forslag til selvudvikling og forbedringer

Nedenstående spørgsmål er ment som støtte til dine refleksioner, som du kort beskriver i stikordsform. Du kan med fordel samle vurderinger af flere samtaler i disse refleksioner over rammer og muligheder.

Refleksionerne kan du gøre alene eller evt. sammen med en gruppe kolleger.

- a. Hvad vil du gerne blive bedre til?
- b. Hvad kan du selv gøre for at udvikle dine kompetencer i den motiverende samtale?
- c. Hvad kan dine kolleger gøre for at støtte dig i at udvikle dine kompetencer i den motiverende samtale?
- d. Hvad kan ledelsen gøre for at støtte dig i at udvikle dine kompetencer i den motiverende samtale?

(Brug evt. bagsiden)