

Motivační rozhovor jako terapeutická technika

Motivační rozhovory se postupně dostávají do širšího povědomí psychologů, adiktologů, sociálních pracovníků či učitelů jako jeden z užitečných nástrojů hledání a podpory motivace klientů a studentů. O účinku, souvislostech a vývoji této metody hovoří psycholog Jan Soukup.

Co pro vás znamená motivace?

Pro mě je motivace rozdíl mezi následujícími dvěma situacemi. V první chcete vzít děti na procházku, ale ony v momentě, kdy se o procházce dozvědí, začnou protestovat, oblékání trvá nekonečně dlouho. Už první kroky jsou strastiplné a ve čtvrtině zamýšlené cesty jsou děti opravdu unavené a nešťastné. Je strašné horko. Kopec je příliš strmý. Dusno proniká i do vztahů.

V druhém případě se oblečou i obují samy, při procházce si povídáte nebo trháte květiny a za patnáct minut jste na místě. Jak to, že jsou situace rozdílné i přesto, že počasí, účastníci i cesta jsou úplně stejné? Motivace dělá obyčejné činnosti neobyčejnými. Týká se hlavně vztahů, cílů, hodnot.

Co si můžeme představit pod pojmem motivační rozhovory?

Je to komunikační přístup užitečný v okamžicích, kdy se s klienty, studenty či zaměstnanci bavíme o tom, co jim v životě dává smysl, kam a jak chtějí růst, měnit se, rozvíjet.

(vynechaná věta) Motivační rozhovory mají tři základní roviny. První je rovina vztahu s klientem. Ta je nejdůležitější. Týká se hlavně toho, jak pro práci s motivací vytvořit vhodné vztahové podmínky. Druhá rovina je vedení rozhovoru, jaké komunikační techniky a strategie využíváme a za jakým účelem. Do třetice je důležitá rovina porozumění sobě a ovládnutí sebe, svých potřeb a impulzů. Vedení rozhovoru je i o tom, co nedělat a neříkat. Motivační rozhovory stojí na tom, co motivaci pozitivně nebo negativně ovlivňuje a jaký vliv na ni mají například vztahy s druhými lidmi a způsob naší vzájemné komunikace, naše biologická, psychologická a hlavně sociální konstituce.

Tyto rozhovory mohou být na jednom konci spektra třeba jen složkou komplexnější intervence – mohou ovlivňovat způsob, jakým pracovník o tématu změny v rámci svého přístupu komunikuje a uvažuje. Na druhém konci spektra jsou poměrně strukturovanou metodou, třeba v rámci krátké lékařské nebo sociální intervence.

Co nám ve změně nejčastěji brání? Co stojí motivaci v cestě? Jak to překonat?

Často slyším, že to je lenost, prokrastinace, nějaká osobnostní nedokonalost a podobně. Jako nejpraktičtější úhel pohledu mi zatím připadá – a asi je to i pravdě nejbliž – že v daný moment máme ke změně ambivalentní postoj. Na lenost nevěřím. Někde v nás se „vede boj“ o to, která potřeba nebo hodnota zvítězí. Je například těžké odolat pokušení dát si večer něco dobrého, ačkoli vím, že bych neměl a že vlastně ani nechci. A pak je snadné si to vyčítat a mít pocit, že nejsem schopen zvládnout ani takovou banální situaci. A přitom to ve skutečnosti banalita vůbec být nemusí, může jít o konflikt potřeby sebeúcty – ovládat se, hubnout, něco dokázat – a autonomie – večer mám po náročném pracovním dni jedinou možnost dopřát si čas pro sebe. A proto může být tak těžké tu situaci řešit. Podobné ambivalence prožíváme nejen na úrovni toho, co vlastně chceme, ale i jak vnímáme svoje schopnosti a možnosti určitou změnu uskutečnit.

Překážek na cestě ke změně může být mnoho, ale je pravda, že když se nám podaří vyřešit ty ambivalence, tedy co je pro mě důležité a jak schopný se cítím, většinou se nám s nimi zachází lépe. Tedy odpověď: v cestě motivaci stojí nejčastěji jiná motivace. Poslední otázka „jak to překonat“ je záludná, takový kóan, protože je dost komplexní a vlastně na ni odpověď ani není. Nicméně cesta může začít tím, že se přestanu obviňovat a pokusím se raději porozumět tomu, co se ve mně děje, jaké mám potřeby a hodnoty a jak to jde, alespoň zdánlivě, proti sobě. Protože pocity viny ke změně nepomáhají. Jiná cesta je třeba taková, že na to půjdu z praktické stránky, zkusím nějaký malý snesitelný krok a uvidím, co přinese. Třeba budu tři minuty cvičit. A možná že je dobrá kombinace obojího.

Jak probíhá proces změny v rámci motivačních rozhovorů? Jak se liší ve srovnání s psychoterapií?

Myslím, že máme před sebou ještě velký kus cesty, abychom porozuměli tomu, jak psychoterapie obecně – a v rámci ní třeba motivační rozhovory – ovlivňuje procesy změny a chování lidí. V základě procesu změny v rámci motivačních rozhovorů stojí propojení chování člověka s jeho hodnotami, potřebami a cíli. To někdy v souladu je a jindy zase není. V rámci rozhovoru pak vytváříme podmínky (jde hlavně o kvalitu vztahu) pro to, abychom mohli zkoumat chování a jeho následky, uvědomit si a pojmenovat hodnoty.

Druhá věc, se kterou pracujeme, je takzvaná řeč změny. Jedná se o různá vyjádření klienta, která míří „žádoucím“ směrem, ke změně. V praxi je vidět, že to, o čem mluvíme, se s větší pravděpodobností stane skutečností. V průběhu rozhovoru se některé věci dostanou do vědomí, klient je může prožít a symbolizovat, a když se o nich mluví nahlas, tj. klient je

pojmenuje a pracovník reflektuje, mozek s takovými informacemi pracuje jinak. Jinak je ukládá, jsou jinak k dispozici, začínají v myslí jinak „žít“. Proces řešení ambivalence dostává novou dynamiku, proto někdy jen možnost s někým svoji situaci sdílet, aniž by mi jakkoli radil nebo mě ovlivňoval, vede k posunu v jejím řešení. Souvisí to s působením psychoterapie na neurofyziologické úrovni. Zde je ještě prostor pro další výzkum a poznání. Ve srovnání s psychoterapií obecně si nemyslím, že by procesy změny byly odlišné. Jednak lze motivační rozhovory řadit mezi psychoterapeutické techniky, jednak se domnívám, že procesy změny jsou společné – souvisí s tím, jak jako lidé psychicky a sociálně fungujeme. Pak je spíš otázka, na co je daný směr zaměřený, co si vybírá; jestli zpracování emocí, otevřenost prožívání, kognitivní restrukturalizaci, nácvik dovedností... Motivační rozhovory jsou zacíleny primárně na charakteristiky pracovního vztahu a na zkoumání a řešení ambivalence, ale pracují i s dalšími procesy.

Při práci s motivací uvádíte vztahový rozměr a techniky vedení rozhovoru. Mohl byste nám tyto aspekty přiblížit? Vnímáte některý z nich jako důležitější? Proč?

Technikami se myslí to, jak a co říkáme a kam rozhovor směřujeme – že třeba používáme spíše otevřené než uzavřené otázky, více reflektujeme, než se ptáme, nezapomínáme sledovat klientovy zdroje a reagujeme na ně a že to vše používáme s určitým záměrem. Zajímá nás, co je pro něj v životě důležité, co chce, v jakém je to vztahu s jeho chováním, jaké má možnosti, nápady. Tomu se říká řeč změny. Děláme to proto, že víme, že výskyt řeči změny souvisí s tím, s jakou pravděpodobností se změna uskuteční. Vztahový rozměr se týká kvality vztahu, který chceme s klientem navázat. Ten je charakterizován mimo jiné důrazem na partnerství, akceptaci, empatii, respekt k autonomii, primární zájem o klientův prospěch a důraz na hledání a rozvíjení jeho vlastních zdrojů. Je to humanistický přístup vycházející z učení Carla Rogerse. Důležitější z obou je aspekt vztahový, už proto, že jsme primárně vztahové bytosti. Nerespektování jakékoli z uvedených vztahových charakteristik výrazně komplikuje spolupráci, rozhovor a cokoli dalšího. Navíc často už jen zmíněný vztah, tedy zájem, pocit bezpečí, možnost být otevřený a zabývat se tím, co v sobě nosím, vede k aktivizaci motivace a ke změně. Na druhou stranu zmíněné techniky vytváření a udržování takového vztahu usnadňují, a v jeho rámci i cílenou práci s motivací, tedy zkoumání ambivalence či evokaci řeči změny.

Může se člověk nějak namotivovat sám? Jakým způsobem?

Když žijeme třeba třicet let na světě, tak to znamená, že jsme třicet let aktivní a že se třicet let nějak – pravděpodobně správně – rozhodujeme. Jsme motivovaní, protože jinak bychom tady nebyli. Otázka poukazuje nejspíš na situace, kdy se nám to rozhodnutí nebo ta změna dělá těžko, kdy nám nejde. A přitom přehlízíme ty tisíce nebo spíš miliony situací, které jsme zvládli a kdy jsme se namotivovali. To je takový symptom, že vidíme, co se nedaří, spíš než to, co nám jde. Zřejmě v tom hraje roli i společenský tlak.

Ano, stále se motivujeme sami, v jednodušších věcech, jako je mytí nádobí, ale i v těch složitějších, jako je skoncování s kouřením. Lidé většinou zvládnou přestat kouřit nebo pít alkohol sami, bez odborné pomoci. A ono to ani jinak nejde, i podstata motivačních rozhovorů je v tom, aby daný člověk objevil a upevnil si důvody ke změně, svoje možnosti a zdroje. Jedno z hezkých přiblížení říká, že motivační rozhovory nám pomáhají uvědomit si, co už víme. Takže namotivovat někoho je vlastně trochu protimluv, protože my se snažíme pomoci objevit a upevnit tu motivaci, kterou v sobě už máme. Ty motivační metody z toho, jak se sami motivujeme, vycházejí a jen se snaží tyto přirozené procesy podpořit.

Kde se motivační rozhovory používají?

Původně vznikly na základě zkušeností z práce s lidmi závislými na alkoholu, v současné době se uplatňují ve zdravotnictví, školství, sociální práci, při řízení firem a vedení lidí, ale třeba i v podpoře recyklace a cirkulární ekonomiky. Využití je tedy možné i v dalších společenských oblastech. Oblíbil jsem si motivační rozhovory i díky jejich poctivosti a podloženosti výzkumy. Jsou vystavěny na evidenci, nikoli pouze na dojmech.

Minulé číslo *Psychologie dnes* bylo o hypnóze. Jak vnímáte hypnózu ve srovnání s motivačními rozhovory v případě odvykání kouření?

To si netroufám srovnávat. Může to působit tak, že hypnóza využívá spíše vnější motivaci a motivační rozhovory spíše posilují motivaci vnitřní, ale na druhou stranu – ono se to nedá tak snadno oddělit. Pokud vám něco, třeba hypnóza, přinese úspěch, zvládnete díky ní nějakou dobu nekouřit, může posílit vaši vnitřní motivaci, pocit kompetence, a stane se tak užitečnou pomůckou. Pomůže změnu nastartovat i udržovat. Pořád ale platí, že dlouhodobě to bez vnitřní motivace, která propojuje hodnoty a pocit kompetence, moc dobře nejde. A ještě něco – motivační rozhovory jsou primárně zacíleny na situace, kdy si jako klient nejsem jistý, zda změnu chci, jsem ambivalentní, nebo ji ani nechci (motivaci mám, ale ne k tomu, abych

přestal kouřit). Hypnóza je spíš prostředek, který mi může usnadnit tu změnu uskutečnit, posílí mě, když už tu motivaci vlastně mám.

S Janem Soukupem hovořil Adam Táborský.

Zdroje:

Miller, W. R.; Rollnick S. *Motivational Interviewing. Helping People Change. 3rd edition.*

New York: Guilford Press, 2013

Soukup, J. *Motivační rozhovory v praxi.* Praha: Portál 2014