

Lisa 4. Motiveeriva intervjueerimise põhimõtted

Motiveeriv intervjueerimine (MI) on tõendus põhine lähenemine käitumismuutustele, mida on võimalik kasutada krooniliste terviseprobleemidega patsientide nõustamisel, sh suitsetamisest loobumise nõustamisel.

Motiveeriv intervjueerimine on koostöös toimuv, eesmärgile suunatud suhtlusstiil, milles pööratakse erilist tähelepanu muutuse keelele ehk muutust väljendavale sõnavarale. Motiveeriv intervjueerimine on kujundatud tugevdama isiklikku motivatsiooni ja pühendumist kindlale eesmärgile, äratades ja uurides aktsepteerivas ja osavõtlikus õhkkonnas inimese enda põhjusi muutumiseks (Miller & Rollnick, 2013).

Motiveeriva intervjueerimise peamised omadused:

- **Juhendav suhtlusstiil**

Juhendavat suhtlusstiili võib paigutada mõttes järgiva (hea kuulamine) ja käskiva (teabe ja nõuannete andmine) stiili vahele. Motiveeriv intervjueerimine nõuab aega, harjutamist, nõustajapoolset eneseteadlikkust ja distsipliini. Motiveerivat intervjueerimist ei kasutata inimeste trikitamiseks tegema seda, mida nad ei taha. See hõlmab rohkem juhendamist kui juhtimist.

- **Muutuste võimestamine**

Motiveeriv intervjueerimine on loodud selleks, et võimestada inimesi muutuma lähtuvalt sellest, kuidas nad ise muutust mõtestavad, tähtsustavad ja ellu viia suudavad. MI abil saab tuua patsiendis esile tema motivatsiooni muuta käitumist tema enda tervise huvides.

- **Austav ja huvitatud suhtlusstiil**

Motiveeriv intervjueerimine põhineb austaval ja huvitatud suhtlusstiilil, mis võimaldab muutuse ellu viia loomuliku protsessina ning austab inimese autonoomiat. Motiveeriv intervjueerimine eeldab nõustajat inimese kui võrdse partneri kaasamist ja soovimatutest nõuannetest, vastastamisest, kamandamisest ja hoiatamisest hoidumist.

Motiveeritud intervjueerimise põhimõtted ja oskused on rakendatavad paljudes kliinilistes olukordades, mis eeldavad patsiendiga vestlemist ja tema nõustamist. Eriti kasulik on motiveeriv intervjueerimine siis, kui inimesel on vaja aidata mõista enda olukorda ja võimalusi.

Motiveeriv intervjuerimine sobib eriti hästi järgmistes olukordades:

- **tugev ambivalentsus** ehk kahevahelolek, inimesel on muutusega seoses segased tunded;
- **vähene enesekindlus** – inimene kahtleb oma võimekuses muutuda;
- **nõrk soov** – inimene ei tea, kas ta üldse soovib muutuda;
- **muutus tundub vähetähtis** – muutusest saadav kasu ja praeguse olukorra jätkumise kahju ei ole selge.

Motiveeriva intervjuerimise põhielemendid

- **Partnerlus.** Motiveeriv intervjuerimine eeldab koostööd patsiendiga. Intervjuerija peab meeles pidama, et tema on muutust vajava inimese aitamise ekspert ja patsient enda elu ekspert.
- **Esiletoomine.** Muutuseks vajalikud ressursid ja oskused on olemas inimeses endas. Motiveeriv intervjuerimine äratab inimese prioriteetid, väärtused ja tarkuse, mis on vajalikud selleks, et uurida muutuse põhjuseid ja tagada edu.
- **Aktsepteerimine.** Intervjuerija ei mõista kohut, vaid püüab mõista inimese vaatenurka ja kogemusi, väljendades empaatiat, rõhutades inimese tugevusi ja austades tema õigust teha muutuse või samaksjäämise asjus informeeritud valikuid.
- **Osavõtlikkus.** Intervjuerija seab inimese heaolu esikohale, toetades seda aktiivselt ja isetult.

Motiveeriva intervjuerimise põhietapid

Need etapid kirjeldavad vestluse üldist kulgu, ehkki ühest etapist teise liigutakse vajaduse järgi.

- **Kaasamine** – motiveeriva intervjuerimise alus. Eesmärk on luua produktiivne koostöine suhe. Selleks kasutatakse hoolikat kuulamist, teise inimese kogemuste ja vaatenurkade täpset peegeldamist, tunnustades samal ajal tema tugevusi ja toetades tema autonoomiat.
- **Fookustamine** – selle etapi käigus arutatakse läbi tegevuskava, mis arvestab nii patsiendi kui ka nõustaja arvamust ja eelistusi ning annab viimasele loa juhtida vestlust muutuse suunal.

- **Esiletoomine** – selles etapis uurib nõustaja ettevaatlikult inimese enda vastuseid küsimusele „Miks muutuda?“ ning aitab sõnastada kliendi enda mõtteid ja motivatsiooni. Ambivalentsust võetakse kui normaalsust, seda uuritakse ilma kohut mõistmata ja viimaks võidakse see ka ületada. Selles protsessis on tarvis inimese muutusejuttu väga hoolikalt jälgida.
- **Planeerimine** – vastab küsimusele „Kuidas muutuda?“. Nõustaja toetab inimese pühendumist muutusele. Koos luuakse plaan, mis lähtub inimese enda mõtetest ja teadmistest. See protsess ei ole iga kord vajalik, ent kui seda on tarvis, on ajastus ja patsiendi valmisolek plaanide tegemiseks väga tähtis.

Motiveeriva intervjuerimise jaoks vajalikud põhioskused

• Avatud küsimused

Avatud küsimustega saab tuua esile ja uurida inimese kogemusi, vaatenurki ja mõtteid, piiramata tema vastusevõimalusi ainult jah- või ei-vastusega.

Näide: „Kirjeldage palun, milline on olnud Teie suitsetamisest loobumise kogemus.“

Esiletoovad avatud küsimused aitavad inimesel läbi mõelda, kuidas võiks muutus olla mõttekas või võimalik.

Näide: „Mida saaksite teha, et vähendada suitsetamise taasalusutamist soodustavate olukordade tekkimist?“

Avatud küsimusi kasutatakse näiteks selleks, et uurida, mida inimene juba teab.

Näide: „Mida olete kuulnud või kui palju teate nikotiinasendusravist?“

• Tunnustamine

Inimese tugevuste, püüdluste ja varasema edu tunnustamine aitab temas äratada lootust ja kindlust, et ta saab muutusega hakkama.

• Peegeldused

Peegeldamistehnika põhineb hoolikalt kuulamisel ja püüdel aru saada, mida teine inimene ütleb. Selleks kasutatakse kordamist, ümbersõnastamist või ulatuslikumaid oletusi selle kohta, mida inimene tahab öelda. Peegeldamine on motiveeriva intervjuerimise kõige olulisem oskus ja viis empaatia väljendamiseks.

- **Kokkuvõtted**

Kokkuvõtete tegemise abil on võimalik tagada, et asjadest saadakse ühtmoodi aru. Lisaks on seeläbi võimalik rõhutada inimese põhilisi mõtteid. Kokkuvõtte annab patsiendile kindlustunde, et tema mõtetest ja vaadetest on õigesti aru saadud ning neid on aktsepteeritud.

- **Muutuse keele jälgimine**

Inimese muutuse keele jälgimine võimaldab aru saada, mida öeldakse muutuse vastu (samaksjäamisjutt) ja mida öeldakse muutuse poolt (muutusejutt). Kui see tundub kohane, võib inimest julgustada liikuma vähema samaksjäamisjutu ja rohkema muutusejutu poole.

- **Teabevahetus**

Teabevahetus saab alguse nõustaja ja patsiendi vastastikusest lugupidamisest. Teabe jagamine on kahe-suunaline tänav, millel tuleb arvestada patsiendi öelduga. Esialgu toob nõustaja avatud küsimuste abil esile inimese teadmised, mõtted, ideed ja hirmud, seejärel küsib luba oma teadmiste jagamiseks ning tunneb huvi, kuidas nõustatav on selle teabe vastu võtnud ja sellest aru saanud.

Teabe jagamine

Motiveeriva intervjuerimise loojad Miller ja Rollnick on sõnastanud löksud, millesse nõustaja võib kukkuda.

- Mina olen ekspert.
- Minu ülesanne on koguda teavet probleemide kohta.
- Kui kliendi teadmistes on lüngad või väärarusaamad, siis parandan olukorda.
- Klienti aitab otsuse tegemisel see, kui anda talle hirmutavat teavet.
- Pean klientidele selgelt ütlema, mida nad tegema peavad.

Motiveerival intervjuerimisel lähtutakse arusaamast, et osa teadmistest kuulub meile ja osa klientidele. Nõustaja ülesanne on välja selgitada, mis laadi infot klient temalt soovib või vajab. Edastatav teave tuleb kohandada kliendi tugevuste ja vajadustega ning ta saab nõustajale anda tagasisidet, kas antud teabest on abi. Otsused peab tegema klient ise, nõustaja saab klienti toetada selles, et ta võime enda heaks otsuseid teha kasvaks.

Teabe jagamisel on oluline toetada kliendi vaba valikut. Selleks küsib nõustaja kliendilt teabe jagamiseks luba, annab talle valikuid ning püsib faktide piires.

Samuti peab nõustaja arvestama sellega, kuidas inimesed teavet töötlevad. Kliendil on kergem pakutu üle mõelda, kui see teda huvitab, tal on võimalus ja vastutus selle üle ise otsustada ning see sobib tema olukorraga.

Nagu öeldud, tuleks teabe jagamist pigem vaadata kui teabevahetusprotsessi, milles austatakse põhimõtet, et nii nõustaja kui ka nõustatav on mingis vallas eksperdid.

Nõustaja võib küll teada palju näiteks nõustatava diagnoosist või sellest, kuidas ravida, kuid iseenda elukogemuse, teadmiste ja mõtete ekspert on siiski nõustatav. Just inimese enda mõtted, tunded ja teadmised on need, mis aitavad muutusele kaasa. Info jagamist nähakse seetõttu kui kahesuunalist tänavat, kus tuleb tähele panna mõlemas suunas toimuvat. Samuti peab nõustaja teavet jagades suunama tähelepanu sellele, kuidas nõustatav sellega seostub.

Seetõttu on teabevahetusprotsessis oluline mõelda nii täpsemale strateegiale kui ka sellele, millise suhtumisega vestlusesse astutakse. Teabevahetuse olemust ja MI-le omast lähenemist toetab strateegia, **millele tuginedes esmalt uuritakse (küsitakse), mida nõustatav juba teema kohta teab, seejärel lisatakse (pakutakse) seda, mida ta veel ei tea, ning seejärel uuritakse (küsitakse), mida nõustatav selle teabega peale hakkab.**

Seda nimetatakse uuri-paku-uuri-sammuks, mille käigus saab kasutada kõiki motiveeriva intervjuerimise põhioskuseid. Sama oluline on seda strateegiat kasutades pöörata tähelepanu oma suhtumisele ehk MI-vaimsuse elementidele. Uuri-paku-uuri-samm annab teabevahetusprotsessile hea struktuuri, mis võimaldab hoida tähelepanu muutusel, säilitades nõustatavaga partnerlussuhted.

Lõppkokkuvõte. Motiveeriv intervjuerimine on pigem **suhtlusmeetod** kui sekkumine. Seda kasutatakse nii eraldiseisva nõustamismeetodina kui ka teiste raviviisidega koos. Motiveeriv intervjuerimine tervikuna on keerukas oskus ning selle omandamine nõuab aega ja harjutamist. Siiski on selle põhimõtete taga intuiitiivne lähenemine muutmist vajavale käitumisele.