

Motivationsarbete – en fördjupning

VÄRDERINGAR OCH TEORI

Motivationsarbete har sina rötter i humanistisk psykologi. Till denna inriktning hör till exempel gestaltterapi, de flesta former av familjeterapi, Rogers klientcenterade terapi, psykodrama, transaktionell analys och miljöterapi. Humanistisk psykologi har som grundvärdering en positiv människosyn. Detta fundament vilar även motivationsarbete på.

Den positiva människosynen

En positiv människosyn innebär att man tror att det i varje människa finns en innersta kärna som är god. Destruktivitet och ondska är inte någonting som finns i människan i sig utan är i stället miljöbetingad. Det nyfödda barnet har den positiva innersta kärna fullt ut, dvs. det har bara ren godhet.

I motivationsarbete består den innersta kärnan av konstruktivitet, dvs ingen människa vill innerst inne göra sig själv eller andra illa. Det betyder bland annat att ingen vill fördärva sig med droger eller skada andra. Inte heller vill någon biologisk förälder innerst inne göra sina barn illa. Denna människosyn går inte att bevisa eller motbevisa, antingen tror man på den eller inte. För att vara säker på att klienten har en positiv kärna behöver man inga yttre bekräftelser. Hur än omotiverad denne verkar vara i sitt beteende, kan man ändå tro att han bakom allt detta har en positiv kärna.

En slutsats av den positiva människosynen är att det inte finns några hopplösa fall. Eftersom alla har en positiv kärna, finns det en potential i alla människor som kan väckas och fås att utvecklas. Denna grundtro leder till att motivationsarbetaren alltid kan ha hopp om förändring hos klienten. Han kan på så sätt orka ha kvar ett positivt engagemang och undvika att bli utbränd. Motivationsarbetet blir därigenom aldrig meningslöst. Det finns alltid möjlighet att förändras. Dessutom ger hela tiden motivationsarbetaren ut positiva förväntningar. Klienten blir bekräftad i att det finns hopp för honom.

Den positiva kärnan är helt enkelt den grundläggande motivationen hos varje människa: att leva ett så konstruktivt och meningsfullt liv som möjligt. På motsvarande blir målsättningen i motivationsarbete att stärka den positiva kärnan hos den omotiverade.

Motstånd är en kontaktrebus

Förutom den positiva människosynen behöver också motivationsarbetaren en teori om försvarets funktion. Det utmärkande för den omotiverade klienten är att han gör motstånd till att få hjälp av andra. I motivationsarbete ser man inte försvarets huvudfunktion som först och främst ett skydd utan i stället som ett indirekt kontaktförsök. Det är ett sätt att närma sig andre utan att bli öppet avvisad och samtidigt att testa hur mycket man kan lita på den andre. I motivationsarbete kallas därför försvaret i stället för kontaktrebus. Det är ett indirekt kontaktförsök i form av en gåta. Att se möjligheter via klientens försvar stärker ytterligare motivationsarbetarens egen motivation och hjälper honom att behålla engagemanget för klienten.

Motivationsprocessen

Motivationsarbete innehåller också en teori om hur motivationen förändras över tid hos klienten och hur anknytningsprocessen till motivationsarbetaren går till. Denna teori är det enskilt viktigaste stödet för motivationsarbetaren i att inte tappa engagemanget. Detta konstaterande bygger både min egen erfarenhet av motivationsarbete och mitt arbete som handledare för andra motivationsarbetare. Motivationen hos klienten förändras som en vågrörelse. Det betyder att en ökning av motivationen följs alltid av en reky, där klienten agerar ut destruktivt. Denna destruktiva reky är i många fall det svåraste för motivationsarbetaren att handskas med. Efter att klienten verkar att ha gjort framsteg följer en tillbakagång, som till synes bekräftar att det inte har skett en positiv förändring. Här är risken störst för att motivationsarbetaren tappar engagemanget för klienten och ger upp. Om emellertid han kan se att rekylen i stället är en positiv bekräftelse på den tidigare positiva förändringen hos klienten, ökar möjligheterna för att han kan fortsätta motivationsarbetet. Den destruktiva rekylen är en nödvändig del av förändringsprocessen, som aldrig han aldrig kan undvika att möta.

MOTIVATIONSRELATIONEN

Motivationsrelationen till klienten är den praktiska tillämpningen av motivationsarbetets värderingar och teorier. Genom denna förmedlar motivationsarbetaren vissa känslouttryck till klienten: den senare får känslkraft till sin positiva kärna. På så sätt stärks klientens motivation. Den positiva människosynen, teorierna om kontaktrebusen och den destruktiva rekylen är alla en hjälp för motivationsarbetaren att orka ge denna livskraft. Det är framför allt tre känslor, som klientens positiva kärna behöver. Dessa är engagemang, hopp och tilltro.

Engagemang

Engagemang är den viktigaste delen av motivationsrelationen. Den innebär att motivationsarbetaren förmedlar att han bryr sig om klienten och tycker att denne är viktig. Till detta är kopplat att motivationsarbetaren med utgångspunkt från sitt engagemang uttrycker känslreaktioner till klienten, som till exempel ilska, ledsenhet, oro. Den omotiverade klienten är en misstrogen person, som har svårt att lita på att någon bryr sig om honom.

Även om motivationsarbetaren visar känslreaktioner, behövs emellertid även ytterligare bekräftelser, för att klienten skall börja våga tro på honom. Det innebär, att han också måste förmedla sitt engagemang i handling för att bli trovärdig. Dessa handlingar kan innebära att söka upp klienten, hjälpa konkret att förbättra klientens social situation, bjuda på mat, o.s.v. Motivationsarbetaren måste alltså både i känsla och i handling visa att han bryr sig om. Att vara trovärdig i sitt engagemang för klienten betyder också att han verbalt och i handling försöker begränsa klientens destruktiva utagerande. Gränssättning är därför en väsentlig del av motivationsrelationen.

Hopp

Den andra delen av motivationsrelationen, hopp, är egentligen den praktiska tillämpningen av den positiva människosynen. Precis som tidigare handlar det om att förmedla en känsla till klienten: att denne har möjligheter till förändring. Motivationsarbetaren kan inte garantera att det kommer att bli bättre, men han kan förmedla att möjligheten finns.

Tilltro

Tilltro innebär att motivationsarbetaren ger känslan, att klienten har en egen kapacitet, som han kan använda sig av. Motivationsarbetaren förmedlar både den på ett generellt plan och i samband med en konkret uppgift, som klienten skall utföra. I det senare fallet måste han först bedöma att klienten verkligen har förmåga att kunna utföra uppgiften. Annars blir inte tilltron äkta.

Ärlighet

Ett oåterkalleligt villkor för att kunna förmedla de tre känslorna engagemang, hopp och tilltro är att de är äkta. Det går inte att låtsas dem. På så sätt ställer motivationsrelationen höga känslomässiga krav på motivationsarbetaren. Han skall orka vara känslomässigt delaktig i klienten utan att till synes få något positivt tillbaka. Genom den positiva människosynen, teorierna om kontaktrebusen och den destruktiva rekylen, har emellertid motivationsarbetaren möjlighet att ge sig själv dessa positiva bekräftelser.

Motivationsrelationen och klienten

För att kunna motiveras behöver klienten få de tre känslorna engagemang, hopp och tilltro utifrån. Han har i stället bristande engagemang för sig själv, känner sig hopplös och saknar tilltro till sin egen förmåga. Känslkraften måste förmedlas av någon annan. På så sätt blir motivationsrelationen ensidig, vilket är krävande för motivationsarbetaren.

METOD OCH TEKNIK

Motivationsrelationen är tyngdpunkten i motivationsarbete. Att förmedla engagemang, hopp och tilltro är tillräckligt för att en klient skall bli motiverad. Motivationsarbetaren kan emellertid också använda sig av metod och teknik. Ett huvudvillkor är emellertid att det också finns en motivationsrelationen. Utan den är det inte mening med någon teknik. Det finns flera fördelar med metod och teknik. De kan snabba på motivationsförloppet, så att klienten tidigare kan bli motiverad. Motivationsarbetaren får också sitt motivationsarbete mer strukturerat, vilket kan vara ett stöd för honom. Om han till exempel har en viss samtalsmetodik, hjälper det honom att strukturera samtalet.

Konfrontation och kontinuitet

De två huvudmetoderna i motivationsarbete är konfrontation och kontinuitet. Den förstnämnda är en samtalsmetodik, där man känslomässigt "tränger sig på". Kontinuitet innebär, att motivationsarbetaren är ansvarig för kontakt med klienten på två sätt. Han har ensam ansvar för att mötena med klienten fortsätter. Eftersom klienten är omotiverad, kommer denne att ha svårt att själv upprätthålla kontakten. Motivationsarbetaren är också ansvarig för sin egen motivationsrelation till klienten: att han behåller sitt engagemang och på så sätt också har en kontinuitet i den känslomässiga kontakten. Kontinuitet innehåller olika metoder och tekniker, som kan användas för att uppnå en fortsatt relation.