

Motiveeriv intervjuerimine areneva meetodina

Tõnu Jürjen, MA

EMITA; Tartu Hariduse Tugiteenuste Keskus

Motiveeriv intervjuerimine on kliendikeskne direktiivne nõustamismeetod, mille eesmärk on kliendi sisemise motivatsiooni uurimine ja tõstmine sisemise ambivalentsuse ületamiseks (Miller & Rollnick, 2002). Meta-analüüsid näitavad meetodi tõhusust (Lundahl & Burke, 2009) ja praktikas on MI levinud inimeste käitumise muutuse toetamisel mitmetes valdkondades: meditsiin, psühholoogia ja sotsiaaltöö (Lundahl, Kunz, Brownell, Tollefson, & Burke, 2010). Esmakordselt kirjeldati MI-d teaduskirjanduses umbes kolmkümmend aastat tagasi (Miller, 1983), kuid kogu selle aja jooksul on tegemist olnud dünaamiliselt areneva meetodiga, kus teadusuuringud ja praktika käsikäes teineteist toetavad. Kliendi ja nõustaja suhtele tähelepanu pöörates oli Milleri lähtekohaks Rogersi (1957) teooria terapeutilise muutuse tingimustest, aga ka Festingeri (1957) kognitiivse dissonantsi teooria ning Bemi (1967) ideed isiku enesetajust (Miller & Rose, 2009). Seda toetasid uuringud, kus nõustaja empaatilisus ennustas kahe kolmandiku osas kliendi alkoholitarbimist pool aastat pärast sekkumist (Miller & Baca, 1983).

MI esimene terviklikkusele püüdlev teoreetiline käsitlus ilmus alles mõne aasta eest (Miller & Rose, 2009), milles seletatakse meetodi tõhusust kahe kõrvutiseisva hüpoteesiga (suhtekomponendi ja tehnilise komponendi mõju). Kõige järjekindlamalt on meetodi isad Miller ja Rollnick rõhutanud MI vaimsust, mis aitab vältida, et nõustamistehnika taandub inimestega kalkuleerivaks manipuleerimiseks (Miller & Rollnick, 2002; Miller & Rollnick, 2013). Üheks suurimaks nihkeks MI arengus on loobumine terminist vastupanu, mis tähendab kliendi reaktsiooni nõustaja tegevusele, väljendudes soovimatutes muutusi ellu viia. Praegu kasutatakse samade käitumuslike väljenduste kirjeldamiseks ebakõla mõistet, mis keskendub sellele, et tegemist on suhet ja mitte klienti iseloomustava karakteristikuga (Miller & Rollnick, 2002; Miller & Rollnick, 2013)

Nõustamist puudutav teadustöö on väljakutseks, kuna selle uurimine on objektiivsetel põhjustel väga keeruline. Üheks MI tugevuseks on tõenduspõhise praktika keskmes hoidmine. Nõustamise protsessi ja nõustaja käitumise uurimiseks on välja töötatud mitmeid meetodeid, näiteks MISC (Miller, Moyers, Ernst, & Amrhein, 2003) ja MITI (Moyers, Martin, Manuel, Hendrickson, & Miller, 2005). Tänu teadustöö ja praktika suurele integreeritusele on MI pidevas muutumises ning nõuab praktikult pidevat enesetäiendamist, et muuta oma lähenemist, kui see ei pruugi olla piisavalt tõhus või hoopis kahjulik. Nii on näiteks loobutud MI-s kõige klassikaliseima tehnika – kulu-tulu analüüsi – kasutamisest, kuna tõendid näitavad intuiivselt hea võtte sobimatust muutuste esilekutsumisel (Miller, 2012).

Mis võib MI-d ees oodata? Kaasaegne teaduslik lähenemine motivatsioonile on kokku võetud enesemääramise teoorias (Ryan & Deci, 2000). MI ja enesemääramise teooria on arenenud paralleelselt ning iseseisvalt, kulgedes kõrvuti, kuid lähenemiste kooskõla tõttu kaalutakse viimase raamistiku tihedamat integreerimist MI teoreetilisse baasi (Miller & Rollnick, 2012).

KIRJANDUS:

- Bem, D. J. (1967). Self-Perception: An Alternative Interpretation of Cognitive Dissonance Phenomena. *Psychological Review*, 74, 183-200.
- Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lundahl, B., Burke, B. L. (2009). The Effectiveness and Applicability of Motivational Interviewing: A Practice-Friendly Review of Four Meta-Analyses. *Journal of Clinical Psychology*, 65, 1232-1245.
- Lundahl, B., Kunz, C., Brownell, C., Tollefson, D., Burke, B. (2010). A Meta-Analysis of Motivational Interviewing: Twenty-Five Years of Empirical Studies. *Research on Social Work Practice*, 20, 137-160
- Miller, W. R. (1983). Motivational interviewing with problem drinkers. *Behavioural Psychotherapy*, 11, 147-172.
- Miller, W. R., Baca, L. M. (1983). Two-year follow-up of bibliotherapy and therapist-directed controlled drinking training for problem drinkers. *Behavior Therapy*, 14, 441–448.
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2002). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. London: Guilford Press.
- Miller, W. R., Moyers, T. B., Ernst, D., Amrhein, P. (2003). *Manual for the Motivational Interviewing Skill Code* (2nd edition). University of New Mexico.
- Miller, W. R., Rose, G. S. (2009). Toward a Theory of Motivational Interviewing. *American Psychologist*, 64, 527-537.
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2012, March 2). Meeting in the middle: Motivational interviewing and self-determination theory. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*. <http://www.ijbnpa.org/content/9/1/25>
- Miller, W. R. (2012). MI and Psychotherapy. *Motivational Interviewing: Training, Research, Implementation, Practice*. <http://www.mitrip.org/ojs/index.php/mitrip/article/view/6/31>
- Miller, W. R., Rollnick, S. (2013). *Motivational Interviewing: Preparing People for Change*. London: Guilford Press.
- Moyers, T. B., Martin, T., Manuel, J. K., Hendrickson, M. L., Miller, W. R. (2005). Assessing competence in the use of motivational interviewing. *Journal of Substance Abuse Treatment*, 28, 19-26.
- Rogers, C. R. (1957). The Necessary and Sufficient Conditions of Therapeutic Personality Change. *Journal of Consulting Psychology*, 21, 95–103.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68–78.

The role of Motivational Interviewing in Sport, Exercise and Physical Activity

Dr Jeff Breckon, PhD

Sheffield Hallam University

The lecture will introduce the concept of MI (Miller & Rollnick, 2013) as applied to sport, exercise and physical activity settings (Breckon, 2014) and consider the specific requirements of populations in each context. It will consider the research evidence and implications for MI practice, training and research in these areas including aspects such as treatment fidelity (Breckon, Johnston & Hutchison, 2008), mental toughness (Crust et al., in press) and the need for ensuring consistency and competence in delivering MI interventions. It is clear that an expert-orientated approach where the deliverer (coach, health professional or teacher) advises, confronts, justifies and argues for change reduces the likelihood of the individual engaging and taking responsibility for their own behaviour. It is also evident from empirical research, and systematic reviews, that those individuals attempting to change lifestyle behaviours (e.g. increasing physical activity and modifying diet) are highly likely to drop out or relapse from the change during the intervention phase, and that very few action plans provide sufficient consideration of maintenance strategies (Naar-King, Earnshaw & Breckon, 2013). The presentation will consider the fundamental aspects of MI in developing an empathetic and engaging collaboration between the practitioner and recipient, and the impact of research such as psycholinguistics of change in informing effective interventions. Finally, the presentation will suggest key points for practitioners to consider when designing and delivering MI and integrative (MI-CB) interventions for a range of clients in order to increase the likelihood of physical activity behaviour maintenance (Scott et al., in press).

REFERENCE:

- Breckon, J.D. (2014) Motivational Interviewing to promote physical activity and nutrition behaviour change. In, *Doing Exercise Psychology* (M. Anderson & S. Hanrahan, Eds.). Human Kinetics, Champaign, Ill.
- Breckon, J. D., Johnston, L. H. & Hutchison, A. (2008) Physical activity counseling content and competency: A systematic review. *Journal of Physical Activity and Health*, 5, 398-417.
- Crust, L., Swann, C., Allen-Collinson, J., Breckon, J. & Weinberg, R. (in press) A phenomenological exploration of exercise mental toughness: Perceptions of exercise leaders and regular exercisers. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*.
- Miller, W.R & Rollnick, S. (2013) *Motivational Interviewing: preparing people for change*. London: Guilford Press.
- Naar-King, S., Earnshaw, P. & Breckon, J. (2013) Towards a Universal Maintenance Intervention: Integrating Motivational Interviewing with Cognitive-Behavioural Strategies for Maintenance of Behaviour Change. *Cognitive and Behavioral Practice*, 27(2), pp.126-137.
- Scott, S., Breckon, J. & Copeland, R. (in press) Determinants and Strategies for Physical Activity Maintenance in Chronic Health Conditions: A Qualitative Study. *Journal of Physical Activity and Health*.

Organisatsiooni vaimususest ehk mis on kõige olulisem

Lea Mardik

Juhataja, Pärnu Õppenõustamiskeskus

Inimesed annavad organisatsioonile näo ning töötajate pühendumusest ja motiveeritusest sõltub organisatsiooni areng. Töötades inimestega on olulised nii nõustajate kui protsessi vaimsus, inimesekene organisatsioonikultuur. Pärnu Õppenõustamiskeskuse organisatsioonikultuuril on palju ühiseid jooni MI vaimususega – mõtteviisiga, mis põhineb koostööl ja kaasamisel. Meie väärtuslikem ressurss on inimesed.

Pärnu Õppenõustamiskeskus pakub hariduse tugiteenuseid ja psühholoogilise nõustamise teenust Pärnu maakonna elanikkonnale. Asutuses töötavad psühholoogid, sotsiaalnõustajad eripedagoogid, logopeedid ja karjäärinõustajad. Motiveeriv intervjuerimine ei ole meie jaoks mitte ainult töövahend vaid ka mõtteviis, mis on oluliselt kujundanud organisatsiooni vaimust.

Kaasamine ja koostöö on võtmetegevused, mis on eeldusteks, et inimeste vahel tekiks dialoog, et inimesed võtaksid vastutuse ja viiksid soovitud ideed ellu. Kaasav juhtimine muutub organisatsioonis oluliseks kui:

- inimesi soovitakse ühise eesmärgi nimel tegutsemas näha;
- olemasolevale probleemile puuduvad ühesed lahendused;
- otsused puudutavad paljusid inimesi;
- on kriis, tüli või segadus;
- soovitakse leida loovaid, tulevikku suunatud lahendusi;
- vastuvõetud otsusega kaasneb vastutus ja inimestel on võimalus asju ellu viia;
- tahetakse teha otsused läbipaistvamaks.

Asutuses võib olla palju töökaid, andekaid ja kogemustega inimesi, aga kui puudub huvi töö vastu, siis ei rakendata oma võimeid täiel määral. Sageli käsitletakse motivatsiooni alusena inimese vajadusi. A. Maslow kirjeldas vajadusi nende hierarhilistes seostes. Madalamal asetsevate vajaduste rahuldamine eelneb püramiidi kõrgemal astmel asetsevate vajaduste aktualiseerimisele. Heade töötulemuste saavutamiseks on vaja arvestada ka kõrgemaid vajadusi.

Et hoida tasakaalu erinevate vajaduste vahel püüame oma asutuses arvestada töötajate kõikide vajadustega, sealhulgas turvalisusevajaduse, kuuluvusvajaduse, lugupidamisvajaduse ja eneseteostusvajadusega.

EMITA kui arenev organisatsioon - 2013 ja 2014 sõnas ja pildis

Inga Karton, MSc

EMITA; Tartu Ülikool

2011. aastal sai sõnastatud nii: „EMITA on ellu kutsutud, et tagada kvaliteetne professionaalne motiveeriva intervjuerimise (MI) tase ja jätkusuutlikkus Eestis ning arendada koostööd ja infovahetust nii Eesti kui ka teiste riikide kolleegidega.“

„Tulevikus näeme me EMITA't jätkusuutliku erialaliiduna ning võrdväärse koostööpartnerina nii regionaalsel kui ka rahvusvahelisel tasandil ning meie koolitus- ja arendustegevuse tulemusel on MI muutunud tunnustatud ja laialt kasutatavaks sekkumismeetodiks Eestis.“

Kuidas on EMITA sellel teel seni läinud?

Lühike vastus on, et ütle mata hästi. 2013 aasta on EMITA jaoks olnud väga tegus ja sündmusterohke. Sinna jääb esimese teadusuuringu lõppemine ning sellel teemal kaitstud magistritöö „Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine“ (Jürjen, 2013). Samasse aega 2013 aasta kevadel jäi ka EMITA esimene (Eestis järjekorras küll teine) uute MI treenerite kodukootud treening. Viimane oli kavandatud muuhulgas ka sisendiks rahvusvahelisele MINT uute treenerite treeningule (TNT) Krakovis.

Need kaks teemat kokku, kodeerimise süsteemi MITI eestindamine ning kohalike treenerite koolitamine ja toetamine, tekitas olukorra, kus rahvusvahelisel võrgustiku foorumil löime lausa massiga. Kuna ühe kliendisalvestise kodeerimiseks esitamine on MINT TNT-le pääsu eelduseks (nagu ka Eesti treenerikoolitusele) ning meil oli selleks hetkeks see meetod eestindatud, siis saime võrdväärset ja probleemilt konkureerida inglise keelsetest riikidest kandidaatidega ja olime suures eelisesisus võrreldes teiste mitte-inglise keelt kõnelevatest riikidest kandideerijatega. Meetodi adapteerimine ning tasemel kandidaadid andis tulemuseks kõikide soovi avaldanute pääsu koolitusele ja võrgustikku nagu ka selle, et taaskord oli üheks väheste seas, kes sai sellel üritusel osalemiseks MINT stipendiumi ka Eesti esindaja!

Antud hetke MINT kodulehe (Training, 18.02.2014) statistika andmetel on MI levinud 33 riigis. MI leviku kaardi peal on 4 kategooriat: punane – MINT liikmeid üle 50 (2 riiki: UK ja Rootsi), kollane – liikmeid üle 30 (3 riiki: Kanada, California, Põhja-Karolina), roheline – liikmeid üle 10-ne (riike 16, enamasti US osariigid, Euroopast Holland, Saksamaa, Norra) ning sinine – liikmeid alla 10-ne (kõik ülejäänud). Seega samas vaimus jätkates, pole enam väga kaugel piir 'roheliste' hulka pääsemiseks, mis arvestades Eesti väiksust ja MI mitte just ülipikka ajalugu Eestis, on endalegi uskumatu. Samal võrgustikufoorumil tegime koos MINT liikmetega Kesk- ja Ida-Euroopast kenasti korda läinud plenaartekande (Karton jt, 2013), kuhu oli MI arengutest Eestis ka muljetavaldavalt palju kirja panna ja mis meid hea eeskuju staatusesse tõstis.

Vähemtegas ei tööta tulla ka alanud 2014. aasta, kus lisaks alanud ühisprojektile Päästeametiga jätkub koostöö Tervise Arengu Instituudiga ning MI jõuline levik Eesti tervishoiusüsteemis, aga see on juba järgmise 2015. aasta konverentsi keskmeks.

Mis on taganud EMITA'le sellise arengu?

Erilised inimesed ning MI vaimsusest lähtumine, mille keskmes on kaasamine. EMITA on MTÜ, kus pole ühtegi palgalist positsiooni. Kõik EMITA arendustegevused toimuvad liikmete vabast tahtest ning ajast. Mida rohkem liikmeid saab tegevustesse kaasatud, seda rohkem tegevusi saab läbi viidud, seda kvaliteetsemad need on. Näiteks selleaastase konverentsi teoks saamisenesse on olnud alates eelmise aasta mai kuust erinevatel ajahetkedel kaasatud pea kogu 24 liikmeline liikmeskond, nendest 7 korraldustoimkonnas, 10 konverentsi ettekannetes ja töötubades.

Kuidas aga kaasata niigi tegusaid inimesi, kus probleemiks pole ennekõike tahe vaid aeg ja konkureerime teiste sama vahvate tegevustega, on omaette kunst, mis toob tagasi inimeste ja õhustikuni. EMITA's valitseb vastastikune respekt ja teineteise toetamine. Inimesi saab kaasata ennekõike ja vahest ka ainult läbi nende tugevuste. Ja nii ongi.

Küsimus, mida tasuks igal juhul oma alluvaid 'juhtides' endalt küsida oleks, et kuidas ma saaksin need inimesed koostööle siis, kui mul ei oleks nende üle majanduslikku ja seaduslikku võimu, ehk kui poleks neile ei raha maksta ega paberil allkirjastatud alluvussuhteid ja kohustusi? Vastus ei pruugi siinkohal olla kerge tulema. Tõenäoliselt, kui EMITA juhatusel poleks toeks motiveeriva intervjuerimise vaimsust ja lähtekohti, siis ei oleks me siin kus me oleme.

Tegelikult on retsept lihtne: tuleb luua õhustik! Selleks tuleb kõigepealt inimestes esile kutsuda soov, vajadus, põhjused, ning seejärel vastu võtta kõik, mis tuleb ja peegeldada valikulisel tagasi (tõsta esile) seda, mida tahame et sünniks. Proovige järgi! Ja kui kohe ei pruugi õnnestuda, siis võite ka meid appi kutsuda, oleme valmis lahkelt omi kogemusi jagama.

KIRJANDUS:

Inga Karton*, Anneli Rätsep, Iga Jaraczewska*, Magda Polec, Georgi Vasilev*, Alexander Kantchelov* plenaarettekanne „MI in Eastern and Central Europe“ 2013 MINT Forum, on 9-12 October, Krakow, Poland. <http://prezi.com/hetu70u1lqu2/mi-in-eastern-and-central-europe/>

Training. Trainer Listing. MINT homepage: www.motivationalinterviewing.org/trainer-listing, 18.02.2014

Tõnu Jürjen, magistrakraad, 2013, (juh) Aire Raidvee, Inga Karton, Motiveeriva intervjuerimise hindamissüsteemi 3.1.1 eestindamine, Tartu Ülikool

LÜHIETTEKANDED

Millises eas laps on motiveerivaks intervjuerimiseks küps?

Aave Hannus, MSc

Tartu Ülikool; PeaTreener OÜ

Motiveeriva intervjuerimise (MI) uuringutes on enamasti vaadeldud MI efektiivsust täiskasvanute käitumise suunamisel, selle rakendatavuse kohta laste hulgas on väga vähe teada. Käesolevas ettekandes antakse ülevaade kujunenud seisukohtadest MI tõhususe kohta laste ning murdealiste käitumise muutmisel.

Traditsioonilise arenguteooria seisukohast võiksid 11–12-aastased lapsed tänu abstraktse mõtlemise kujunemisele olla suutelised mõistma vastuolusid oma eesmärkide ja käitumise vahel ning arutlema võimalike muutuseplaanide üle. Naari-King ja Suarez (2011) viitavad aga asjaolule, et noored inimesed kalduvad kasutama pigem välistamist kui nõustumist ja keskenduma negatiivsetele ning mittekindnitavatele argumentidele, et oma uskumuste juures püsida või otsuseid teha.

Hiljutises ülevaates soovitavad Strait, McQuillin, Smith ja Englund (2012) kasutada sotsiaalse informatsioonitöötamise võrgustiku mudelit (SITV; Nelson, Leibenluft, McClure, & Pine, 2005) selleks, et mõista MI rakendamise eripärasid laste ja noorukite seas. See mudel kirjeldab mittesünkroonseid arengulisi muutusi kognitiivsetes ja afektiivsetes protsessides nii neuraalsete struktuuride kui sotsiaalse käitumise tasemel. SITV mudeli kohaselt küpsevad 5.–10. eluaasta vahel need struktuurid ja protsessid, mis on vajalikud tähelepanu suunamiseks ja põhiliste kategoriseeringute tegemiseks, näiteks nägude ja näoväljenduste eristamine, ent MI jaoks sellest ei piisa. Emotsioonide kogemisega seotud limbilise süsteemi märkimisväärne küpsemine toimub veidi hiljem, murdeas ja varases täiskasvanueas. Murdeas võimendub keerukate sotsio-emotsionaalsete stiimulite töötlemine, mis tuleb siduda tähelepanu- ja mõtlemisprotsessidega. MI seisukohast toob see kaasa muutusi moraalsete hinnangute, enese - ning teiste hindamise ja otsuste tegemise juures. Selle arengulise muutuse läbi võib murdealine omistada teiste inimeste käitumisele ja väärtustele rohkem emotsionaalset tähtsust kui täiskasvanu. Lisaks, kõrgemad mõtlemisprotsessid - MI seisukohalt olulised planeerimine, eesmärkide püstitamine ja otsustamine - küpsevad suurel määral keskmises ja hilises murdeas ning see areng jätkub varases täiskasvanueas. Oluline on ka asjaolu, et umbes 11. eluaasta paiku suureneb impulsiivsus, mistõttu murdealine võib küll olla suuteline eesmarke püstitama, ent impulsiivsus võib takistada nende elluviimist. Kokkuvõtlikult on SITV alusel arvata, et MI rakendamine on põhjendatud alates 12. eluaastast.

Strait, Smith, McQuillin jt (2012) uurisid MI rakendatavust keskmise õpilaste (USA 6.–8. klass) akadeemilise soorituse parandamise eesmärkidel. Nad näitasid, et 50-minutilise individuaalsest muutuseplaani tegemise seansist piisas üldise akadeemilise käitumise parandamiseks ja osalemise

sageduse tõstmiseks 18 nädala ulatuses võrreldes õpilastega, kes sekkumises ei osalenud. Lisaks eneseraporteeritud tunnuste paranemisele tõusid MI sekkumise grupi õpilastel ka matemaatika hinded.

Niisiis on alust arvata, et MI rakendamine võiks alata juba põhikooli algastme lõpust, võttes arvesse noorte klientide arengulisi eripärasid. Esiteks, kuna murdeeaalised kalduvad sotsiaalsele võrdlusele reageerima täiskasvanutest emotsionaalsemalt, siis võikski kasutada positiivseid eeskujusid tajutavalt sarnaste isikute seast lahknevuste väljatoomiseks nooruki eesmärkide ja käitumise vahel. Lisaks võib arvata, et murdeeaaliste emotsionaalne tundlikkus mõjutab terapeutilist suhet nõustajaga enam kui noorema lapse või täiskasvanuga töötamisel tavaline. See võib avalduda nii positiivse reaktsioonina empaatia väljendamisele kui negatiivse reaktsioonina väikseimalegi katsele nooruki uskumusi proovile panna. Teiseks, kuna 11. eluaasta paiku suureneb impulsiivsus, siis muudab see murdeeaalise puhul keeruliseks kaugema tasuga eesmärkide saavutamise plaanidest kinnipidamise. Nii on selles vanuses eriti oluline muutuseplaanidesse kavandada ka lühiajalised tasud.

Kokkuvõtteks, ei ole alust piirduda MI põhimõtete ja tehnikate rakendamisega ainult täiskasvanute abistamisel. Tulevased uuringud peaks aga andma selgemaid juhiseid spetsiifiliste aspektide kohta, mida murdeeaaliste klientidega töötades tingimata silmas oleks vaja pidada.

KIRJANDUS:

Brown, R.A., Ramsey, S.E., Strong, D.R., et al. (2003). Effects of motivational interviewing on smoking cessation in adolescents with psychiatric disorders. *Tobacco Control*, 12(suppl IV), iv3-iv10.

Naari-King, S. & Suarez, M. (2011). *Motivational interviewing with adolescents and young adults* (1st ed.). New York: Guilford Press.

Nelson, E., Leibenluft, E., McClure, E.B., & Pine, D.S. (2005). The social re-orientation of adolescence: A neuroscience perspective on the process and its relation to psychopathology. *Psychological Medicine*, 35, 163–174.

Strait, G. G., McQuillin, S., Smith, B. H., & Englund, J. A. (2012). Using Motivational Interviewing with children and adolescents: A cognitive and neurodevelopmental perspective. *Advances in School Mental Health Promotion*, iFirst article, 1-15.

Strait, G., Smith, B., McQuillin, S., Terry, J., Swan, S., & Malone, P. (2012). A randomized trial of motivational interviewing to improve middle school students' academic performance. *Journal of Community Psychology*, 40, 1032–1039.

Motiveeriva intervjuerimise rakendamise vajadus ja võimalused sotsiaalse rehabilitatsioonis

Dagmar Narusson, MA

Tartu Ülikooli

Sotsiaalne rehabilitatsioon tegeleb inimese tegevusvõime ja osalusvõime arendamisega neljas eluvaldkonnas, milleks on elamine (*living*), õppimine (*learning*), töötamine (*working*) ja sotsialiseerumine (*socialisation*). Oma olemuselt on sotsiaalne rehabilitatsioon muutuse saavutamise protsess ehk sotsiaalne rehabilitatsioon = muutus inimese elus.

Kellele sotsiaalne rehabilitatsioon on suunatud? Inimestele, kelle terviseolukord tingib tegevusvõime ja osalusvõime piiranguid, seega, tegemist on kõige suurema vähemusgrupiga ühiskonnas.

Millised on MI ja rehabilitatsiooni seosed? MI on alguse saanud väljaspool rehabilitatsiooni, samas, põhimõtted ja töömeetodid on ülekantavad rehabilitatsiooni klienditöösse. Nt on MI põhimõtted rakendatavad multidistsiplinaarse meeskonna ja kliendi omavahelises koostöös, kui inimest on vaja motiveerida tegelema spetsiifilise probleemiga või nt kui inimese rehabiliteerimist koordineerival spetsialistil on vaja aidata inimesel teha teadlik ja tark valik, millist rehabilitatsiooniprogrammi või teenust valida.

Rehabiliteerimise kui muutuse protsessi eesmärkide saavutamiseks on oluline teada-tunda muutuse protsessi erinevaid etappe, inimese käitumist ja vajadusi erinevatel etappidel ning motiveeriva intervjuu meetodit.

Mis on MI olulised põhimõtted sotsiaalse rehabilitatsiooni valdkonnas? Henck van Bilseni (2012) järgi on oluline (1) leebe protsessi juhtimine (*gentle guided discovery*), (2) informeerimine mitte konfronteerumine (*informing not confronting*), (3) optimaalsete otsuste tegemise assisteerimine (*aimed at assisting the person to make optimal decisions*), sealjuures tuleb anda inimesele piisavalt „ruumi“, et minna läbi muutuse protsessi ja leida uus tähendus oma elule. Spetsialisti funktsiooniks on otsida koos inimesega eluvaldkondi, kus inimene soovib edasi liikuda ja muutuda. H van Bilsen toob välja, et inimese olukorra hindamise juures on oluline peegeldada inimesele tagasi tähendusrikast informatsiooni (*meaningful information*), mis võib olla abiks unikaalsete, just konkreetsele inimesele sobivate lahenduste leidmisel.

Rehabiliteerimise protsessi üks esimesi etappe klienditöös on inimese valmisoleku hindamine viies valdkonnas. Ja juhul kui inimese valmisolek rehabiliteerimiseks on madal, siis järgneb valmisoleku arendamine. Nende viie valdkonna hulka kuuluvad mh motivatsiooni olemasolu ehk inimese usk, et muutus on oluline ja võimalik ning vajaduse tunnetamine ehk rahuolu ja/ või eduelamuse olemasolu või puudumine elamise, õppimise, töötamise või sotsialiseerumise valdkondades. Just valmisoleku arendamise protsessis on rehabilitatsioonivaldkonna ekspertidele/spetsialistidele palju abi motiveeriva intervjuu valdamisest.

KIRJANDUS:

Anthony, W.A., Farkas, M.D. (2009). A Primer on the Psychiatric Rehabilitation Process. Boston University Center for Psychiatric Rehabilitation.

Geller, J. (2011). Integrating Motivational Interviewing and Cognitive Behavioral Therapy in the Treatment of Eating Disorders: Tailoring Interventions to Patient Readiness for Change. Cognitive and Behavioral Practice. Volume 18, 1, 5-15

Van Bilsen (2012). Motivational Interviewing. Expert seminar. 11th World Congress of World Association for Psychosocial Rehabilitation

Motiveeriva Intervjueerimise rakendamisest justiitssüsteemis

Asta Vaks

Sotsiaalosakonna juhataja, Tallinna vangla

MI jõudis Eestisse 1999.aastal Uimastipreventsiooni Sihtasustuse eestvedamisel. Justiitssüsteemi jõudis MI 2003 aastal läbi Phare Twinning projekti „Kriminaalpreventsioon“, milles Eesti osales eesmärgiga saada vanglasüsteemis kasutuselevõtmiseks sotsiaalprogramme.

Justiitssüsteemis tegelevad ametnikud igapäevaselt oma töös sund klientidega, mistõttu on oluline lühikese aja jooksul saavutada muutusi või panna inimene mõtlema muutuste vajalikkuse üle.

Meetodit peeti kriminaalõigussüsteemile sobivaks eelkõige seetõttu, et süüdimõistetute kohtlemine vanglates on oma olemust direktiivne, tihti vastanduv ning inimese seniseid vabadusi piirav. (Uulima-Margus, U. ja Jürjen T., 2012). Motiveeriv intervjueerimine on lühike, suunav ja isikukeskne sekkumine, mis keskendub õigusrikkuja käitumise muutmisele. Ametniku ülesandeks on aidata õigusrikkujal lahendada oma ambivalentsus seoses enese muutmisega (MI õppija juhend, lk 10).

2003. aastal toimus MI-alane baaskoolitus, mille viis läbi Suurbritannia firma *Ignition Creative Learning*, kes võitis koolituseks korraldatud hanke 2002. aasta lõpul. Koolitusel osales 12 psühholoogi ja sotsiaaltöötajat kuuest vanglast (Tartu vangla, Tallinna vangla, Ämari vangla, Murru vangla, Maardu vangla, Harku vangla) Need ametnikud koolitati 2006. aastal MI koolitajateks *Transition Facility* kriminaalpreventiivse projekti kaudu.

Järjepideva koolitussüsteemi tagamiseks õpetati välja süsteemiülevalt sisekoolitajad, kes omakorda õpetavad ametnikele erinevate sotsiaalprogrammide läbiviimise oskusi, sealhulgas MI-d. Esmalt koordineeris koolitusi Justiitsministeerium, kuid alates 2010. aastast läks sisekoolituste korraldamine üle Sisekaitseakadeemiale. Ajavahemikus 2006 – 2013 on MI baaskoolituse läbinud ligi 475 ametnikku. Käesoleval ajal on MI treenerid 7.

MI õppija juhendis on minu arvates väga tabavalt välja toodud, et MI-d kasutades ning õigusrikkujaga sellisel viisil töötades on kõik tema tehtud otsused tõe poolest tema enda otsused, mitte lihtsalt professionaalidele allumine, ning lõpptulemuseks on suurema tõenäosusega kestav enesemuutus ja sellest tulenev korduvate õigusrikkumiste ja nende ohvrite vähenemine (MI õppija juhend , lk11).

Eelpool väljatoodu rõhutamaks MI kui igapäevase töövahendi olulisust justiitssüsteemis töötavatele ametnikele. Sellest tulenevalt lisas Sisekaitseakadeemia MI korrektsiooni eriala õppekavasse. MI-d õpetatakse alates 2006. aastast korrektsiooni eriala kõrgharidusõppe nii päevases kui ka kaugõppe vormis. Õppeaineks, mille raames MI-d esmalt õpetati oli „Sotsiaalprogrammide läbiviimine vanglas“, kui alates 2011. aastast on õppeaine nimetuseks „Sekkumisprogrammide meetodika“. Lähtudes kooli lõpetajate arvust, siis erinevate õppeainete raames on MI tehnikaid õppinud 253 korrektsiooni eriala päeva ja kaugõppe õpilast.

Eestis on MI meetodi tõhusust uurinud 2008.aastal Iga Uueküla. Uurimise tulemused näitasid, et MI koolituse läbinud vangla-ja kriminaalhooldusametnikel oli oma töös vähem konflikte (päevas, nädalas, kuus) kui neil , kes polnud MI koolitust saanud (Uulima-Margus, U. ja Jürjen T., 2012).

MI rakendamise nõrgaks kohaks on asjaolu, et ametnikke, kes vajavad koolitust on rohkem kui senini koolitada oleme jõudnud ning seetõttu ei ole MI jõudnud igapäevase töövahendina enamiku ametnike tööriistakohvrissse. Samuti on MI meetodi kasutamise oskusi vajalik pidevalt trennida, arendada, kinnistada ja selleks ei piisa ainult ühekordsest baaskoolitusest. MI kasutuselevõtu tugevad küljeks on koolitajate olemasolu, kes MI-d igapäevaselt praktiseerivad, end arendavad. Samuti on plussiks toimiva koolitussüsteemi olemasolu ja järjepidevus, mille käigus on koolitatud erineva valdkonna ametnikke ja teenistujaid (valvureid, kriminaalhooldajaid, juhte).

Edaspidi on plaanis arendada sisekoolituste süsteemi, et tagada MI pidev kättesaadavus uutele ametnikele.

Ja lõpetuseks soovin jagada head eeskuju ja näidet võimalusest MI oskuste lihvimiseks ja arendamiseks, mille on ellu kutsunud Tallinna vangla sotsiaaltöötaja ja MI treener Teresa Škaperina ning kriminaalhooldaja Irja Koikson. Nimelt toimub Teresa Škaperina juhendamisel kord kuus MI õpituba. Õpitoas osalevad baastreeningu läbinud ametnikud saavad arutleda praktilise töö käigus üleskerkinud kitsaskohtade üle ja lihvida MI oskusi praktiliste harjutuste varal. Viimane näide on kindlasti hea eeskuju ka teistele justiitsüsteemi ametnikele MI oskuste praktiseerimise võimaluste osas.

KIRJANDUS:

Uulima-Margus, U. ja Karton I. (2011). Motiveeriv intervjuerimine ärgitab elu muutma. Sotsiaaltöö, 5, 50-55.

Uulima-Margus, U. ja Jürjen T. (2012). Motiveeriva intervjuerimise omandamise tasemed ja tagasisidesüsteem MITI. Sotsiaaltöö ajakiri, 2, 51-54.

Sisekaitseakadeemia ja Justiitsministeeriumi andmed MI koolituse korraldamise ja koolituse läbinute kohta.

Motiveeriv intervjuerimine. Õppija juhend. Ignition Creative Learning (koost.). Suurbritannia.

Motiveeriv intervjuerimine pääste ennetustöös

Motivatsioon ennetustegevuste kvaliteedi tõstmiseks

Tiina Laube ja Kätlin Poopuu

Päästeamet

Päästeamet on siseministeeriumi haldusala valitsusasutus, mis kujundab ja hoiab Eestis turvalist elukeskkonda, ennetab ohte ning abistab inimesi õnnetuse korral kiirelt ja professionaalselt.

Ennetustöö eesmärk on kujundada Eestis elukeskkond, kus igaüks loob ning väärtustab ohutust ja turvalisust. See omakorda aitab vähendada õnnetuste ja nendes hukkunute ning vigastatute arvu, samuti teisi õnnetustest tingitud kahjusid. Pääste ennetustöö eesmärk on inimestele turvaliseks eluks tingimuste loomine ning nende õpetamine ohte nägema ja nendega hakkama saama (Tule,- vee- ja liiklusohutusala ennetusuuring, 2012)

Kaasaegne lähenemine ennetustööle ei ole enam suunatud ainult negatiivsete tagajärgede ärahoidmisele, vaid ka positiivse käitumise edendamisele. Ennetustöö eesmärgid on jagatud kahte peamisse gruppi: soovimatu sündmuse vältimine ja soovimatute tagajärgede leevendamine. Erinevate meetmete rakendajad peavad teadma, millised ennetuslikud meetmed hoiavad ära õnnetuse toimumise ja millised kaitsevad vaid raskete tagajärgede eest (Calman, Downie 2002, 391; Downie et al. 1990, 35–49; Hollnagel 2004, 6–7).

Päästeamet, kui organisatsioon on viimase kahe aastaga muutunud üha enam reageerivast ennetavaks. Ohutussõnumite edastamiseks on lisaks kutselistele päästjatele kaasatud ka vabatahtlikud päästjad ja erinevad sidusrühmad. Vastavalt motiveeriva intervjuerimise (MI) definitsioonist, mis on isikukeskne, eesmärgile suunatud nõustamismeetod ambivalentse lahendamiseks ja positiivse muutuse esilekutsumiseks läbi isiku enesemotivatsiooni välja toomise ning tugevdamise (Rollnick, Miller & Butler, 2008), toetab see täielikult Päästeameti ennetustöö eesmäärke.

Päästealane ennetustöö jõuab kliendini läbi kolme ennetustöö põhiteenuse: teavitamine, koolitamine ja nõustamine. Teavitamine on suunatud suurtele sihtrühmadele ja siia alla kuuluvad erinevad teavitussüritused ja kampaaniad. Koolitamine on suunatud kindlale sihtrühmale ning sisaldab väga selgeid sõnumeid ja eesmäärke. Nõustamisteenuse eesmärgiks on pakkuda individuaalset nõu, tagamaks inimest ümbritsevas keskkonnas normidele vastav turvalisuse tase. Ohutusala nõustamisega leitakse personaalsed ohutusala lahendused ning tagatakse kõige suurema tõenäosusega/kindlamalt soovitud tulemus ehk päästesündmuse ärahoidmine.

Sotsiaalkampaaniate abil on aastate jooksul olnud võimalik ohutussõnumeid põhjalikult, meeldejäädvalt ja efektiivselt edastada suures koguses klientidele. Kampaaniate märgatavus on olnud suur, kasutatud lahendused innovatiivsed. Valdonna tegevuste mõjul elanikkonna teadlikkuse tõusu hindamiseks on välja töötatud teadlikkuse indeksi meetodika, mis võimaldab saada ülevaade 15.-74. aastaste teadmistest tule- ja veeohutuse teemadel. Sihtrühmale suunatud koolituste arv on tõusnud juba üle 4% Eesti elanikkonnast, 2010. a oli see protsent 2,9.

Nõustamisega lähenetakse sihtrühmadele vastavalt kliendi soovidest ja vajadustest individuaalselt.

2009. a muutus kohustuslikuks suitsuandur ja paari aastaga tõusis anduriga varustatus 38%-lt 80%-le. Seoses suitsuanduri kohustuslikuks muutumisega ja eluruumide valdajatele võimaldatud nõustamisega (Kodu tuleohutuks projekt) vähenes viiel viimasel aastal ka tulekahjudes hukkunute ja vigastatute arv.

Sellest hoolimata näitab 2013. Aastal TNS Emori poolt läbiviidud tuleohutusteadlikkuse uuring, et kuigi 81-88% majapidamistest omab suitsuandurit, siis sellest hoolimata pole koduomanike suitsuanduri vajalikuks pidamine ja töökorras oleku kontroll viimasel kahel aastal uuringu kohaselt muutunud. Ka 2014. aasta alguse hukkunute ja elumajade tuleõnnetuste statistika näitab, et nõustamine pole olnud piisavalt efektiivne ning inimesed pole oma käitumisharjumusi muutnud.

Päästeamet on võtnud oma kohustuseks 2014 aastal teostada "Kodu tuleohutuks" projekti raames 8000 kodu. Selleks, et päästjad ei oleks enam lihtsalt suitsuandurite paigaldajad, otsustati projekti viia sisse muudatused. Ja üheks suurimaks muudatuseks on see, et päästjad hakkavad inimest nõustama kasutades motiveeriva nõustamise põhielemente. Miks võeti selline suund?

Kuigi Karton ja Uulimaa-Margus (2011) oma motiveerivat intervjuerimist tutvustavas artiklis ütlevad, et see nõustamismeetod ei sobi kasutada olukordades, kust oodatakse kiiret tulemust, kuid samas on see meetod just parim inimese käitumise muutmiseks.

Selleks, et ennetajad ja päästjad oskaksid kasutada motiveeriva intervjuerimise põhielemente, viidi läbi motiveeriva nõustamise sissejuhatav koolitus esialgu ennetajatele 2013. aasta lõpupoole. Ja selle koostöö jätkuna toimuvad märtsi- ja aprillikuu jooksul koolitused päästjatele, kes reaalselt hakkavad inimesi kodudes nõustama.

KIRJANDUS:

Calman, K.C., Downie, R.S. (2002). Oxford Textbook of Public Health, the Scope of Public Health. Vol. 1. New York: Oxford University Press.

Downie, R.S, Fyfe, C, and Tannahill, A. (1990). Health promotion models and values. Oxford, England: Oxford University Press.

Hollnagel, E. (2004). Barriers and accident prevention. Ashgate Pub Ltd.

Rollnick, S., Miller, W.R., & Butler, C.C. (2008). Motivational Interviewing in Health Care. The Guilford Press: New York.

Tule,- vee- ja liiklusohutusala ennetusuuring. 2012. Sisekaitseakadeemia Sisejulgeoleku Instituut.

Uulima-Margus, U. ja Karton I. (2011). Motiveeriv intervjuerimine ärgitab elu muutma. Sotsiaaltöö, 5, 50-55.

TÖÖTOAD

Töötuba I

The role of Motivational Interviewing in Sport, Exercise and Physical Activity

Jeff Breckon and Anneli Rätsep

The workshop will extend the topics introduced in the lecture and will consider in more detail the role of MI in the initiation and maintenance of behaviour change in exercise and physical activity contexts, as well as the potential role MI may have in sport settings. The workshop will also provide a taste of MI and introduce the concept of integrative therapy which is increasingly popular with MI clinicians and trainers and sits well with the four processes of MI. The aim of this workshop is to deliver an overview of MI in the context of the four processes (Miller & Rollnick, 2013) and to provide delegates with a taste of MI in health behaviour change settings. It will enable those attending to consider the role of health behaviour change approaches such as MI when working with clients and patients as opposed to traditional 'expert-driven' communication styles. It will provide an evidence-based approach to measuring and ensuring high quality practice through treatment fidelity of MI and introduce key concepts of MI. This will be done through experiential real plays including the technical (OARS), relational (spirit) and change talk components of the approach. The workshop will also provide examples of adaptations of MI required for population groups such as adolescents.

Töötuba II

MI muutuste ja arengu toetajana organisatsioonis

Anu Stamberg ja Helena Väljaste.

Organisatsioonid on pidevas muutumises ning arengus, mis võib inimesele pikas perspektiivis olla üsna väsitav. Töötajate sisemine tahe ja soov muutuda võib raugeda ning muutuda isegi vastuseisuks. Mõnikord vajab töötaja muudatuse mõistmiseks ja omaksvõtmiseks inimest, kes oskaks teda ära kuulata, aktsepteeriks hirmusid ja pakuks toetust valikute tegemisel ning lahenduste leidmisel. Sel juhul tekib tal uuesti usk muudatuse positiivsesse mõjusse, tahe midagi muuta ning ta hakkab nägema ka võimalusi, mitte ainult takistusi. Sellist motiveerimise kunsti on võimalik õppida.

Selles töötoas kaardistame, milliste märksõnadega iseloomustada "tüüpilist" motiveerimist vajavat töötajat ning muudatuste mõju neile. Selleks, et MI olemust mõista, teeme läbi mitmeid praktilisi harjutusi ja kogeme MI kuldvaramusse kuuluvaid tehnikaid. Saame tunda nii seda, mis toetab inimest tema muutumise teel tõstes tema sisemist motiveeritust, kui ka seda, mis paneb inimest muudatustele vastu töötama. Saame aimu motivatsiooni muutuvast olemusest ning sellest, mida on iga muutuste tsükli faasis võimalik teha selleks, et vastupanuga toime tulla.

Töötoas aktiivselt osaledes selgineb, mil viisil saab motiveerivat intervjuerimist rakendada oma organisatsioonis töötajate motiveerimisel ja nende arengu toetamisel. Toome töötoas välja *coachingu* ja teiste nõustamismeetodite ühisosad ning erinevused MI-st. Arutleme, mil viisil saab MI-d rakendada nii värbamise, arenguestluste kui ka muudatuste juhtimise juures. Samuti mõtiskleme teemal, millistel juhtudel motiveerimine ei toetu MI põhimõtetele ning millal MI pole parim tee tulemuse saavutamisel.

Ühtlasi pakub töötuba ülevaadet sellest, kuidas on võimalik MI-d Eestis õppida ja kuidas on toetatud selles edasi arenemise teekond.

KIRJANDUS:

Miller, W. R., & Rollnick, S. (2013). *Motivational Interviewing: Helping People Change* 3rd Revised edition. The Guilford Press: New York.

Wagner, C.C., and Ingersoll, K.S. (2013). *Motivational Interviewing in Groups*. The Guilford Press: New York.

Rollnick, S., Miller, W.R., & Butler, C.C. (2008). *Motiveeriv intervjuerimine tervishoius* (toim. I. Karton, R. Kalda). Tervise Arengu Instituut. [Originaalpealkiri: *Motivational Interviewing in Health Care*. The Guilford Press: New York.]

Töötuba III

Motiveeriv intervjuerimine personaalse arengu toetajana

Tõnu Jürjen ja Maret Sildala

Inimesed võtavad vastu uusi väljakutseid, kui nad tunnevad, et muutuste tegemine on nende jaoks oluline ning nad võivad sellega tegelikult hakkama saada. Praktiline kogemus näitab, et üheks kõige sagedasemaks takistuseks muutuste tegemisel on meie klientide kõikuma löönud usk iseendasse ja oma võimesse uues olukorras edukalt toime tulla. Töötoas tutvustame strateegiaid, mis aitavad suurendada nii muutuse tegemise tähtsust kui inimese tajutud enesetõhusust, pearõhuga viimasel.

Motiveerivas intervjuerimises klassikaliselt kasutavaks võtteks on skaalade kasutamine. Nende eesmärgiks on kaardistada isik enesetaju oma olukorrast. Olulisem kui asukoht skaalal, kuhu inimene end asetab, on aga nõustaja jätkutegevused ja lisaküsimused muutuse võimalikkuse näitamisel, valitud numbri mõtestamisel.

Meil kõigil on ressursse, mõningatest neist oleme me üpris teadlikud, mõnede nähtavaks tegemine nõuab aga parajat pingutust. Vaade minevikku ja pilguheit tulevikku aitavad kliendil luua paremat perspektiivi sellest, mida ta just praegu suudab.

Väga madala eneseusu juures on abi strateegiatest, mis aitavad meil kliendi moonutatud enesetaju korrigeerida. Kõige sagedamini kasutatakse motiveerivas intervjuerimises sel juhul liialdatud peegeldusi. Kliendi ütluste võimendamine sunnib klienti silmitsi seisma tema tegelike võimetega ning heitma kõrvale abitustunde, mis takistab elus edasi liikuda.

Kui kliendi valmisolek muutuse tegemiseks on piisav, saab nõustaja toetada töötava muutuste plaani väljatöötamises. Hea plaan on käegakatsutav, selgepiiriline ning lubab hinnata, kas eesmärgi suunas ka tegelikult liigutakse.

Kõigi eelnimetatud strateegiate kasutamine nõuab lisaks kliendikesksete nõustamisoskuste valdamisele vaimsust, mis toetab kliendi autonoomiat, julgustab teda nõustamissuhtes olema aktiivne partner ning usaldab, et ressursid on kliendis endas olemas.

Selle kõige taustal on oluline hoida fookuses nõustaja arengut ning usku enda võimesse oma kliendi huvides tegutseda.