

# Il colloquio motivazionale

Aiutare le persone a cambiare  
e a crescere

Quarta edizione

William R. Miller e Stephen Rollnick

Edizione italiana a cura di  
Valerio Quercia e Annachiara Scamperle

**GUIDE**  
PSICOLOGIA



Erickson

## IL LIBRO

### IL COLLOQUIO MOTIVAZIONALE

Con questa quarta edizione del manuale di Miller e Rollnick, il Colloquio Motivazionale si presenta nella sua piena maturità, con significative evoluzioni dei concetti chiave e il perfezionamento di strategie e approcci.

Uno strumento versatile, applicabile in associazione ad altri approcci (come quello della farmacoterapia) e in integrazione con diversi modelli psicoterapeutici o di counseling.

La matrice umanistica e rogersiana si rafforza, conferendo spessore e profondità filosofica all'approccio motivazionale, maggiormente in grado di abbracciare la complessità della natura umana e dei processi di cambiamento. Si consolidano anche il rigore scientifico e l'amore per la ricerca che da sempre contraddistinguono il modello, sostenuto da centinaia di studi sperimentali e revisioni sistematiche, e arricchito da una grande varietà di applicazioni in nuovi ambiti. I professionisti, gli studenti, i cultori della relazione di aiuto e i docenti troveranno nel volume un valido strumento di supporto della loro attività.

La guida analizza in modo chiaro e dettagliato:

- le caratteristiche del Colloquio Motivazionale
- il suo spirito centrato sulla persona
- le sue abilità pratiche
- la dimensione della valutazione.

## GLI AUTORI

### WILLIAM R. MILLER

Professore emerito di Psicologia e Psichiatria all'Università del New Mexico, ha pubblicato numerosi libri e articoli sul trattamento dei comportamenti problematici. Ha elaborato strategie cliniche innovative e una serie di colloqui strutturati per la valutazione dei problemi di alcolismo.

Il Colloquio Motivazionale si è esteso alle discipline socio-sanitarie, ponendo il focus sul sostegno del percorso di cambiamento di stili di vita dannosi per la salute e il benessere.

Questa nuova edizione (completa di glossario, indice analitico e materiali aggiuntivi in formato digitale) non è solo rivolta a chi vuole apprendere il metodo da zero. Gli autori si propongono, in un'ottica di apprendimento continuo, di aiutare chi già utilizza il Colloquio Motivazionale a svilupparlo nella pratica con l'obiettivo di acquisire maggiore fluidità e padronanza.

### STEPHEN ROLLNICK

Professore emerito di Psicologia presso la Scuola di Medicina dell'Università di Cardiff, Galles, Regno Unito, è autore di numerosi scritti e articoli di psicoterapia. Collabora con l'Organizzazione Mondiale della Sanità e il National Drug and Alcohol Research Centre in Australia.

€ 37,00



www.erickson.it



**MATERIALE ONLINE vai su:**  
<https://risorseonline.erickson.it>

## Indice

<i>Prefazione dei curatori all'edizione italiana</i>	9
<i>Prefazione alla quarta edizione</i>	13
PRIMA PARTE	
Aiutare le persone a cambiare e crescere	
CAPITOLO 1	
L'atteggiamento mentale ed emotivo alla base dell'aiuto	21
CAPITOLO 2	
Che cos'è il Colloquio Motivazionale?	33
CAPITOLO 3	
Il fluire di una conversazione	51
SECONDA PARTE	
Il Colloquio Motivazionale in pratica	
CAPITOLO 4	
Stabilire una relazione: possiamo camminare insieme?	67
CAPITOLO 5	
Focalizzare: dove stiamo andando?	83
CAPITOLO 6	
Evocare: perché vorresti andarci?	95
CAPITOLO 7	
Pianificare: come vorresti arrivarci?	123
TERZA PARTE	
Un'immersione profonda nel Colloquio Motivazionale	
CAPITOLO 8	
Ascolto profondo	149
CAPITOLO 9	
Focalizzare: un approfondimento	159

CAPITOLO 10	
Evocare: coltivare le <i>Affermazioni Orientate al Cambiamento</i>	177
CAPITOLO 11	
Offrire informazioni e consigli	191
CAPITOLO 12	
Sostenere la perseveranza	203
CAPITOLO 13	
Seminare	213
CAPITOLO 14	
Rispondere alle <i>Affermazioni Orientate al Mantenimento e al Disaccordo</i>	225
CAPITOLO 15	
Praticare correttamente	247
QUINTA PARTE	
Imparare e studiare il Colloquio Motivazionale	
CAPITOLO 16	
Imparare il Colloquio Motivazionale	261
CAPITOLO 17	
Imparare dalle conversazioni sul cambiamento	279
CAPITOLO 18	
Studiare il Colloquio Motivazionale	291
<i>Glossario</i>	305
<i>Bibliografia</i>	313
<i>Indice analitico</i>	349

## I quattro compiti del Colloquio Motivazionale

Il Colloquio Motivazionale è caratterizzato da quattro compiti fondamentali: *Stabilire una relazione*, *Focalizzare*, *Evocare* e *Pianificare* (figura 2.1). A prima vista sembra che questi compiti costituiscano una successione lineare: prima si stabilisce una relazione con una persona (sia essa un paziente, un cliente, un allievo, un dipendente o chiunque si voglia aiutare), poi si sviluppa un focus; quindi, si evoca la motivazione (*il perché*) e si pianifica la modalità (*il come*) di cambiamento. Tuttavia, nella pratica, i compiti si sovrappongono e si intrecciano. Considerateli come gradini su cui potete salire o scendere.

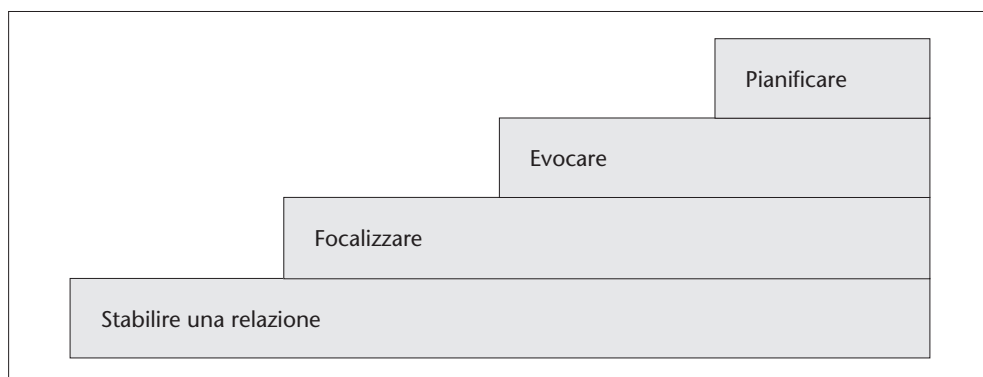


Fig. 2.1 I quattro compiti del Colloquio Motivazionale.

### *Stabilire una relazione*

Il primo passo è stabilire una relazione collaborativa, supportiva e di fiducia. La domanda metaforica alla base del **compito di Stabilire una relazione** è: «Possiamo camminare insieme?» Spesso questo passo viene saltato per andare subito al sodo, cioè per fare domande e fornire informazioni. In realtà, *Stabilire una relazione* consiste più nel rispondere ad alcune domande inesprese che risiedono nella mente della persona, non tramite parole concrete ma con il modo in cui si risponde.

Entrando in una potenziale relazione di aiuto con noi una persona potrebbe chiedersi:

- cosa ci facciamo qui?
- sono al sicuro? posso fidarmi di questa persona o di questo posto?
- sarà ascoltata e compresa?
- i miei sentimenti e valori saranno rispettati?
- in questo posto mi aiuteranno per davvero?

Per instaurare un rapporto non basta essere amichevoli. Esistono specifiche abilità interpersonali che aiutano a creare una relazione di aiuto e a migliorare i risultati (Miller & Moyers, 2021). *Stabilire una relazione* richiede un ascolto empatico per creare un rapporto umano non giudicante. Tale relazione diventa come un bozzolo sicuro in cui ragionare sul cambiamento. Di solito questo passaggio non richiede molto tempo; a volte lo vediamo accadere nel giro di pochi minuti. Una linea guida approssimativa che suggeriamo per iniziare è di dedicare circa il 20% del tempo a disposizione allo *Stabilire una relazione*, in particolare nelle prime interazioni. In effetti, a volte queste abilità sono tutto ciò che serve per essere utili. Ne parleremo in modo più dettagliato nel Capitolo 4.

Stabilire un'**alleanza di lavoro** incide sulla qualità della relazione di aiuto e sui suoi esiti (Horvath et al., 2011). Sia nel counseling che nell'assistenza sanitaria, le persone che si sentono maggiormente coinvolte hanno maggiori probabilità di restare, aderire ai trattamenti e trarne benefici. Uno studente che si sente partecipe e connesso apprenderà di più rispetto a chi non prova la stessa sensazione. Quindi, in cosa consiste una buona alleanza? Un sistema ampiamente utilizzato evidenzia tre aspetti del coinvolgimento positivo (Bordin, 1994).

1. Stabilire rispetto e fiducia reciproci.
2. Accordarsi sugli obiettivi del percorso.
3. Collaborare nei compiti stabiliti reciprocamente per raggiungere tali obiettivi.

Gli ultimi due aspetti richiedono il compito di *Focalizzare*, ovvero il secondo dei quattro compiti del Colloquio Motivazionale.

### *Focalizzare*

Se il tema che soggiace lo *Stabilire una relazione* è: «Possiamo camminare insieme?», allora le domande inesprese del **compito di Focalizzare** sono: «Dove stiamo andando?» e «Di cosa potremmo parlare?» Il Colloquio Motivazionale non è *direttivo* nel senso usuale del termine, quanto piuttosto **direzionale**, orientato, che si muove verso i risultati desiderati. Il compito di *Focalizzare* aiuta voi e il vostro cliente ad acquisire un'idea di dove state andando, di ciò che la vostra relazione di aiuto intende raggiungere e di quale argomento sarà più utile affrontare.

Essere utili non sempre richiede di avere chiari obiettivi in mente, anche se spesso è un elemento importante. Talvolta le persone esprimono o suggeriscono implicitamente alcuni obiettivi all'operatore.

- Ho bisogno di perdere peso e migliorare la forma fisica.
- Vogliamo migliorare il nostro rapporto.
- Ultimamente mi sono sentito molto stanco come se non avessi energie.
- Vorrei il suo aiuto per redigere un testamento.

## Esplorare valori e obiettivi

Tutti sono motivati. A volte, la motivazione è immediata, come trovare il prossimo pasto o dormire un po'. Quando i bisogni fisici di base sono soddisfatti, le persone possono perseguire obiettivi e valori più elevati (Maslow, 1970).

Un elemento chiave per apprezzare il quadro di riferimento interno di qualcuno è comprendere i suoi obiettivi e valori fondamentali. Quando si capisce ciò che conta per le persone, si ha la chiave di ciò che le motiva. Quali sono i loro obiettivi a lungo termine? Come sperano che la loro vita sarà diversa tra uno, cinque o dieci anni? Esplorare i potenziali obiettivi di vita ha il potere di ampliare la vostra prospettiva e la loro, alzando gli occhi verso l'orizzonte lontano.

È un'esperienza umana comune che il comportamento quotidiano non sia all'altezza o addirittura contraddica i valori di vita a lungo termine. Tale **discrepanza tra valori e comportamenti** possono essere messe a fuoco riflettendo su valori di vita più ampi, e percepire tale discrepanza può esercitare un potente effetto sul comportamento (Rokeach, 1973). Comprendere i valori può essere utile nei compiti del *Focalizzare* (Cos'è più importante?) e nell'*Evocare* il *perché* (Quali motivazioni ha questa persona per il cambiamento?) e il *come* del cambiamento (Quali percorsi verso il cambiamento sarebbero più compatibili con i valori di questa persona?).

In qualsiasi esplorazione di questo tipo, è importante trasmettere accettazione e rispetto. Ciò non significa che si concordi o si approvi con i valori espressi; significa solo che si accetta che questi siano i valori dichiarati dalla persona mentre si cerca di capire cosa è importante per lei.

### *Un colloquio sui valori a risposta aperta*

Un modo per scoprire i valori e le priorità di una persona è semplicemente quello di chiedere. Ecco alcuni esempi di domande aperte di varia complessità:

- «Mi dica cosa le sta più a cuore nella vita. Cosa conta di più per lei?»
- «Come spera che la sua vita sarà diversa tra qualche anno?»
- «Quali sono le regole che la guidano? A cosa cerca di attenersi?»
- «Supponiamo che le chieda di descrivere gli obiettivi che guidano la sua vita, i valori che cerca di seguire. Quali sono i suoi cinque valori più importanti, magari con una sola parola per ciascuno. Quali sarebbero?»
- «Se dovesse scrivere una 'dichiarazione di intenti' per la sua vita, descrivendo i suoi obiettivi o il suo scopo nella vita, cosa scriverebbe?»
- «Se chiedessi ai suoi amici più cari di dirmi per cosa vive, cosa conta di più per lei, cosa pensa che direbbero?»

Ovviamente, il linguaggio utilizzato in domande così aperte dovrebbe adattarsi al livello di complessità mentale della persona. Lo scopo di queste domande è quello

di indagare quali obiettivi o valori più ampi le persone hanno interiorizzato come principi guida per la loro vita.

Dopo aver posto una domanda aperta, rispondete con *Ascolti riflessivi* di qualità. Quando le persone descrivono i loro valori usando un aggettivo («fedele»), un sostantivo («provvedere») o un verbo («prendersi cura»), cosa intendono con ciò? Piuttosto che limitarvi a chiedere, fate un'ipotesi sotto forma di riflessione.

---

**Cliente:** Beh, una cosa è che voglio essere gentile.

---

**Operatore:** Prendersi cura delle altre persone.

*Ascolto riflessivo,  
continuazione  
del discorso*

---

**Cliente:** Non intendo solo provare sentimenti positivi. Intendo essere una persona amorevole.

---

**Operatore:** Amare in un modo che faccia la differenza.

*Ascolto riflessivo*

---

**Cliente:** Sì. Voglio fare la differenza.

---

**Operatore:** Per le persone a cui tiene, che le sono vicine.

*Continuazione del discorso*

---

**Cliente:** Non solo per loro, anche se cerco certamente di essere amorevole anche con la mia famiglia e i miei amici.

---

**Operatore:** Ma intende qualcosa al di là della sua cerchia di amici.

*Ascolto riflessivo*

---

**Cliente:** Sì, essere gentile con persone che non conosco nemmeno; l'addetto alla cassa al supermercato, i bambini, un mendicante per strada.

---

**Operatore:** Vuole essere gentile anche con loro, con gli sconosciuti.

*Ascolto riflessivo*

---

**Cliente:** Sì.

Potete anche inserire domande aperte per aiutare la persona a elaborare, esplorando maggiormente un valore.

- «Come esprime [valore] nella vita?»
- «In che modo [valore] è importante per lei?»
- «Mi faccia qualche esempio di come potrebbe essere [valore].»
- «Perché [valore] è importante per lei? Come è diventato un valore per lei?»

Siate scrupolosi nel far seguire gli *Ascolti riflessivi*, invece di limitarvi a porre domande.

---

**Operatore:** Perché è importante per lei essere gentile, anche con persone che non conosce? Com'è diventato un valore per lei?

*Domanda aperta*

scolastico, il Colloquio Motivazionale è stato utilizzato per affrontare i problemi comportamentali degli studenti e migliorare il rendimento scolastico (Rollnick et al., 2016; Snape & Atkinson, 2016). Esistono prove preliminari che questo metodo può facilitare il ritorno al lavoro e migliorare le prestazioni professionali (Flodgren & Berg, 2017; Binder et al., 2019). Il Colloquio Motivazionale viene applicato anche nella pratica del servizio sociale e nell'assistenza all'infanzia con i genitori (Hohman 2021; Shah et al., 2018).

### Per chi funziona il Colloquio Motivazionale?

L'ampia portata degli studi clinici positivi sul Colloquio Motivazionale implica che possa essere impiegato efficacemente con una grande varietà di popolazioni. Le ricerche sulla **aderenza del cliente al trattamento** indicano che il Colloquio Motivazionale può rivelarsi particolarmente utile per le persone con una motivazione iniziale al cambiamento più bassa e un livello iniziale di rabbia o resistenza più elevato (Witkiewitz et al., 2010; Karno & Longabaugh, 2005; Waldron et al., 2001). Inoltre, può fare la differenza se applicato con popolazioni «minoritarie» svantaggiate ed emarginate (Hetteima et al., 2005; Villaneuva et al., 2007). Gli adolescenti più grandi rispondono al Colloquio Motivazionale almeno quanto gli adulti (Cushing et al., 2014; Heckman et al., 2010; Jensen et al., 2011; Schaefer & Kavookjian, 2017), mentre si hanno meno informazioni sulla risposta dei bambini più piccoli (Erickson et al., 2005). Un'area promettente per quest'ultima fascia di età è il Colloquio Motivazionale applicato con gli studenti in ambito scolastico (Snape & Atkinson, 2016). È possibile che sia necessario un livello di sviluppo cognitivo adeguato affinché il Colloquio Motivazionale possa innescare l'autoregolazione e la persistenza motivazionale. Un aspetto positivo è che può essere utilizzato efficacemente con i genitori e i caregiver dei bambini più piccoli.

Esistono **controindicazioni** al Colloquio Motivazionale? Il rischio di danni sembra essere molto basso se eseguito in modo fedele ai principi. Di solito, le abilità per *Stabilire una relazione* del Colloquio Motivazionale migliorano i risultati dei clienti (Miller & Moyers, 2021). Come discusso in precedenza in questo capitolo (in «Come funziona il Colloquio Motivazionale?»), abbiamo anche buone prove del valore delle abilità di *Evocare* che si esplicano nel coltivare le *Affermazioni Orientate al Cambiamento* e nell'attenuare le *Affermazioni Orientate al Mantenimento dello Statu Quo* e il *Disaccordo*. Tuttavia, sono stati segnalati diversi casi di effetti negativi del Colloquio Motivazionale su persone che mostravano alti livelli iniziali di disponibilità o fiducia nel cambiamento (Kuerbis et al., 2018; Peters et al., 2019; Rohsenow et al., 2004; Stotts et al., 2001). Mentre le persone con scarsa motivazione al cambiamento traevano beneficio dal Colloquio Motivazionale, quelle con una motivazione più elevata ottenevano risultati migliori senza ricevere

tale intervento. Sospettiamo che la causa sia da attribuire al tempo speso inutilmente nel processo di *Evocare il perché* del cambiamento con persone che erano già motivate; ciò potrebbe addirittura ostacolare il progresso. In questo caso, si dovrebbe passare direttamente al *Pianificare* e all'attuare il *come* del cambiamento. Ciò va contro un'applicazione standardizzata del Colloquio Motivazionale che preveda una quantità fissa di tempo e attenzione ai singoli compiti.

---

*Il Colloquio  
Motivazionale non è  
adatto a chiunque.*

---

### Alcune raccomandazioni per la ricerca futura sul Colloquio Motivazionale

Dopo centinaia di studi clinici randomizzati, ci chiediamo se abbia senso continuare a chiederci se il Colloquio Motivazionale funzioni. È tempo di porsi domande migliori rispetto a un verdetto binario sì/no con  $p < 0,05$  (Cohen 1994). Quando, perché e per chi è utile, con quale efficacia e da chi o in quale modo applicarlo? Quali aspetti chiave del Colloquio Motivazionale favoriscono un cambiamento positivo? (Magill et al., 2015; Miller & Moyers, 2021).

Sconsigliamo inoltre ulteriori studi clinici competitivi volti a stabilire se il Colloquio Motivazionale sia superiore ad altri approcci. A oggi, l'applicazione più comune del Colloquio Motivazionale è quella che lo vede impiegato in combinazione con altri metodi basati su prove scientifiche (Chermark et al., 2019; Naar & Safren, 2017; Oei et al., 2010). Abbiamo incontrato per la prima volta questo problema all'inizio degli anni Novanta, quando stavamo cercando di progettare tre interventi distinti per la sperimentazione del **Progetto MATCH** (*Matching Alcoholism Treatments to Client Heterogeneity*; Project MATCH research group, 1993). Il trattamento basato sul Colloquio Motivazionale enfatizzava i fattori relazionali come l'empatia (Miller et al., 1992), ma non era né fattibile né etico cercare di ridurre al minimo l'empatia del terapeuta nelle altre due condizioni di trattamento (terapia cognitivo-comportamentale e terapia di facilitazione in 12 passi). Alla fine, i tre trattamenti MATCH sono stati uniti in un intervento comportamentale combinato che prevedeva una terapia cognitivo-comportamentale nello stile del Colloquio Motivazionale (Longabaugh et al., 2005), con un incoraggiamento attivo a partecipare a un programma in 12 passi (COMBINE study, Donovan et al., 2008). Ci è apparso più chiaro che il Colloquio Motivazionale può essere un *modo di fare ciò che si fa* come operatori, che si tratti di insegnamento (Rollnick et al., 2016), assistenza sanitaria (Rollnick et al., 2023), consulenza e psicoterapia (Arkowitz et al., 2015), coaching (Rollnick et al., 2020) o leadership (Marshall & Nielsen, 2020; Organ 2021; Wilcox et al., 2017). Infatti, gli aspetti relazionali centrali del Colloquio Motivazionale si sovrappongono alle abilità di aiuto più generali associate a migliori risultati terapeutici (Egan & Reese, 2019; Miller & Moyers, 2021).

Ulteriori studi sul Colloquio Motivazionale dovrebbero documentare attentamente la fedeltà della sua applicazione. Sarebbe opportuno specificare in anticipo