

Arbete med Motiverande Samtal (Motivational Interviewing, MI) inom SiS

Vägledning för implementering av metoden

Det här materialet är tänkt som ett verktyg i införandet av Motiverande Samtal (Motivational Interviewing, MI) inom SiS. Det visar hur enskilda institutioner och verksamheter kan använda den samlade kunskap som finns, säkra en god och lyckad införandeprocess och behålla en hög kvalitet i utövandet av metoden. Idéerna som presenteras bygger på etablerade kunskaper om såväl MI som implementering. De bygger också på den hittills vunna erfarenhet som finns hos SiS personal och inom nationella och internationella organisationer.

Bakgrund

Inom Statens institutionsstyrelse, SiS, gjorde framför allt några introduktionsföreläsningar under år 2000 att intresset för MI växte. Medvetenheten ökade alltmer om behovet av och kravet på att införa evidensbaserade metoder.

Hösten 2001 höll SiS de två första kurserna i MI, en i Stockholm och en i Göteborg. Utbildningssekreteraren och socionomen Anders Willander organiserade kurserna med leg. psykolog Stefan Sanner och psykiater Tim Van Loo som kursledare. Alla tre har genomgått en internationell MI-tränarutbildning och blivit medlemmar i MINT (Motivational Interviewing Network of Trainers).

Kurserna uppskattades av deltagarna och under 2002 anordnade SiS fler utbildningar i MI. Antalet kursdagar utökades så småningom från tre till fem för att ge deltagarna mer tid och utrymme. Sedan dess har flera hundra anställda på SiS institutioner genomgått grundutbildningen och många har även deltagit i en fördjupad utbildning.

Vissa institutioner har på ett mer organiserat sätt än andra infört, använt och utvecklat MI. SiS har utbildat egna MI-tränare som fått medlemskap i MINT, och sedan 2008 utförs grund- och fördjupningsutbildningar inom SiS av interna utbildare.

■ Vid frågor om materialet kontakta Anders Willander, telefon 08-453 40 55, e-post anders.willander@stat-inst.se

Kunskap om processen

Under 2008 diskuterades tanken att undersöka vilka aspekter som underlättat alternativt försvårat införandet av metoden MI. För att genomföra undersökningen behövdes först fördjupade kunskaper om implementeringsprocessen. Den beskrivs av Karin Guldbbrandsson, utredare vid Statens folkhälsoinstitut, i forskningssammanställningen "Från nyhet till vardagsnytta. Om implementeringens mödosamma konst".

För att samla in erfarenheter från MI-användare fick ett antal institutionschefer besvara en frågeenkät som även skickades till några personer utanför SiS, dels forskningsaktiva och dels kliniskt aktiva såväl i Sverige som i övriga världen. Frågorna har även presenterats på den internationella webbsidan för MI-tränare (MINT) och flera MINT-medlemmar har bidragit med sina erfarenheter och synpunkter.

Karin Guldbbrandsson skriver i sin forskningssammanställning att implementering är en process, inte en händelse:

"Implementeringsprocessen börjar med att någon får en idé om att en ny metod kan användas för att möta ett behov eller lösa ett problem. Idén kan ha sitt ursprung i den organisation där behovet uppträder, hos den som tillhandahåller den nya metoden, eller hos någon annan som både har uppmärksammat problemet och som känner till metoden.

Idén presenteras och ett beslut fattas, i regel på hög nivå inom organisationen. Nästa steg handlar om planering, förberedelser och genomförande av de aktiviteter som krävs för att uppnå den faktiska förändring som eftersträvas.

När den nya metoden har integrerats både praktiskt och organisatoriskt så sker utvärdering och lokala anpassningar genomförs, om det behövs. Till sist tas metoden för given, oavsett omorganisationer, personalomsättningar och politiska förändringar. Man brukar då betrakta metoden som institutionaliserad."

För att processen ska lyckas kan aspekter hos både metoden och implementeringen ha betydelse.

Metoden behöver:

- Vara relevant
- Ha relativa fördelar
- Stämma någorlunda överens med rådande normer och värderingar
- Vara lättanvänd
- Vara testbar
- Kunna visa observerbara resultat
- Vara anpassningsbar till lokala omständigheter
- Kunna användas även i andra, liknande sammanhang

Implementeringen behöver:

- Bestå av ett antal olika insatser
- Tidigt engagera användarna i diskussioner om eventuella problem och lösningar
- Tilldelas tillräckliga resurser såväl ekonomiska som tidsmässiga
- Erbjudas möjlighet till återkoppling

Vidare kan det vara av vikt hur de olika individerna inom organisationen ser på och möter metoden. Det kan också vara betydelsefullt hur organisationen i sig i allmänhet ställer sig till nya metoder och idéer.

Efter en kort presentation av MI som metod följer här en beskrivning av resultaten från den enkätundersökning som genomfördes under perioden januari–maj 2009. Särskilt fokus sätts på hur institutionerna arbetat med processen och vilka erfarenheter de har av de hinder och framgångsfaktorer. En checklista för implementering finns sist i materialet.

Metoden

Motiverande Samtal är en evidensbaserad samtalsmetod som gör det lättare för människor att bestämma sig för beteendeförändringar. Det kan handla om beslut om minskad användning av alkohol, droger eller tobak, eller om att förändra kost- eller motionsvanor.

Upphovsmännen W. Miller & S. Rollnick definierade 2009 MI på följande sätt: *”En samarbetsinriktad och klintcentrerad samtalsmetod som syftar till att öka klientens beredskap till förändring”*. MI kan med fördel kombineras med andra psykoterapeutiska behandlingsinsatser och metoder och motsvarar väl de etiska principer som ligger till grund för arbetet inom SiS. Myndighetens personal har i uppdrag att möta många individer som är i en fas i livet där beteendeförändringar står högt på dagordningen.

MI är en metod som kan tränas under relativt kort tid, 4–5 dagar. Med fortsatt uppföljning kan färdigheterna utvecklas och förbättras genom kontinuerlig återkoppling.

Metoden består av i princip två element¹:

1. Att utöva en empatisk, respektfull hållning i samtalsmötet
2. Att träna specifika färdigheter i samtalet

Elementen stämmer väl överens med grundläggande etiska principer inom SiS, och metoden kan användas i ett antal olika miljöer och vid ett antal olika frågeställningar. Det är dessutom lätt att skapa lokala tillämpningsvarianter som möter den egna avdelningens/institutionens behov.

1. William R Miller, Gary S Rose *”Toward a Theory of Motivational Interviewing”* Am Psychol 2009 September; 64(6): 527-537

Enkätundersökningen

Implementering och träning av metoden har inte alltid varit uttalade mål på institutionerna. Det framgår av svaren i enkätundersökningen. Implementeringsprocessen tycks på många håll ha varit något behandlarna fått skapa själva, i bästa fall med stöd av institutionsledningen. Ofta vill ledningen att MI ska finnas som metod, men hur den ska införas kan i vissa fall beskrivas tydligare.

I de fall där institutionsledningen, inklusive avdelningschefer, haft som uppgift att stödja implementeringen har arbetet kommit längre. Det är betydelsefullt att varje enhet får möjlighet att anpassa processen till de egna villkoren och att det finns ett fungerande uppföljningssystem.

Förvånande lite kraft läggs på att definiera effektmått över tid, mått som är viktiga om implementeringen av en ny metod ska lyckas. I flera svar framkommer ändå observationer av goda erfarenheter som bör lyftas fram. Här är ett exempel från Kriminalvården:

”Att använda MI-strategier i första mötet skapar ett samarbetsinriktat och klient-fokuserat klimat. Personalen är bättre på att möta motståndsytringar, våldsincidenter och isoleringssituationer tycks minska och både klienter och personal kan bättre se vem som ansvarar för vilken fråga. Frustrationen har minskat och klienternas delaktighet har ökat. Inom Kriminalvården noterar man signifikanta ökningar av motivation på nästan alla mått efter fem samtal”

På nationell nivå har svar kommit in från:

SiS: Renforsens behandlingshem, Hornö LVM-hem, Folåsa behandlingshem, Stigbyskolan, Fortunagården, Råby ungdomshem, Runnagården och Sundbo ungdomshem

Övriga: Kriminalvården
Norrlands läns landsting

Frågeunderlaget skickades även dels till Motivational Interview Network of Trainers (MINT) listserver som en öppen invitation till kommentarer, dels som enskild e-post till flera av organisationens medlemmar.

Svaren från MINT-medlemmarna lyfter i stora drag fram samma aspekter som de i den nationella enkäten, med den skillnaden att svaren i huvudsak är utifrån ett tränarperspektiv.

Faktorer som enligt enkätundersökningen bidrar till framgång:

- Utbildningsplaner som för vissa omfattar träning i grunderna i MI och för andra även fördjupning. Kollegiala handledningsgrupper med tillgång till externa handledare.
- Styrgrupper eller projektgrupper med representanter för ledning, avdelningschefer och behandlare. Grupperna ska ansvara för implementeringsprocessen och ha tydliga mandat, mål och medel.
- MI-förenliga implementeringsplaner som ledning och personal är engagerade i.
- System för uppföljning av implementeringsprocessen.

- Definierade effektmått för både klienter och personal.
- Så stor egen MI-kompetens som möjligt. Tillgång till egna tränare.
- Möjlighet att få feedback på inspelade samtal.
- Årliga inspirations- eller utvecklingsdagar.
- Någon form av manual som stöd för integrering av MI i vardagen.
- Tålamod och tid.
- Goda effekter för klienter, personal och organisation.

Erfarenheter från implementering

Flera insatser

Att bara skicka ut ett PM eller gå en kurs räcker inte för att införa en ny metod. Insatserna behöver vara flera i alla led. Även om SiS i stort har sett MI som ett bra redskap behöver varje institution och varje avdelning också se att behovet finns för att ta till sig metoden.

Engagerade användare

När de som faktiskt ska använda den nya metoden engageras i en tidig diskussion om för- och nackdelar ökar chansen för en bra implementering. Tydliga implementeringsplaner som tar ställning till målformulering, tidsresurser och ekonomiska ramar behövs, liksom en plan för genomförande, uppföljning och utvärdering. Det är viktigt att de som tidigt börjar med MI kan finnas kvar inom enheten som stöd för den fortsatta processen.

Resurser

Karin Guldbbrandsson skriver i sin forskningsöversikt: *”Sannolikheten för att en ny metod ska accepteras och implementeras beror delvis på vilket organisatoriskt och ekonomiskt stöd den får. Om det finns en budget och om resurstilldelningen är adekvat och långsiktig ökar chanserna till lyckad implementering.”*

För institutionerna innebär det att investeringar i nya metoder kräver tillräckligt med tid, personella krafter och ekonomiska tillgångar för utbildning och fortsatt implementerings- och uppföljningsarbete. Ledningens stöd till mellanchefer och MI-användare förstärker arbetet.

Det behövs en strategisk planering för vilka som ska gå utbildning, för hur den fortsatta träningen ska organiseras och för hur erfarenheter och intryck regelbundet kan återkopplas. Planeringen kan exempelvis innehålla beslut om att varje vecka avsätta en fast tid för diskussioner om MI-erfarenheter.

Både ledningen och MI-användarna behöver återkommande information om hur implementeringen fortskrider, vilka effekter den har skapat och hur det fortsatta arbetet ska se ut. På den enskilda institutionen kan det betyda att det skapas en styrgrupp för MI-implementering och att rapportering om processen blir en del av arbetsplatsens ordinarie möten.

För att följa konsekvenserna för klienter, personal och organisation behövs effektmått. Som en försäkring om att MI-arbetet håller tillräckligt hög kvalitet bör institutionen låta inspelade klientsamtal analyseras. Både i handledningsgrupper (som helst bör träffas varje månad) och av externa bedömare.

Varje deltagare bör få återkoppling på åtminstone ett inspelat samtalsband per termin och gruppen ska helst låta minst ett band granskas av exempelvis en extern MI-handledare eller kodningslaboratoriet på Karolinska institutet. Denna sista del i återkopplingsprocessen är viktig för att behålla kvaliteten i det egna handledningsarbetet.

Timothy Van Loo

Stefan Sanner

Anders Willander

Checklista för implementering av MI inom SiS

I. Inventera:

- Vilka behov har vi?
- Vilka resurser har vi?
- Vilka mål vill vi uppnå? Hur ska vi veta att vi kommit dit?

II. Planera

- Hur ska vi gå tillväga?
- Vem ska göra vad?
- När ska de olika insatserna göras?

III. Engagera

- Intressera dem som ska delta i arbetet
- Rekrytera
- Organisera hur och vem som ska ingå

IV. Genomföra

- Prioritera i vilken ordning personalen ska gå utbildning/träning
- Utforma delmål i processen
- Utbilda i metoden och förbered för egna kamrathandledare

V. Återkoppla och kvalitetssäkra

- Feedback internt på inspelade klientsamtal, minst ett per termin och deltagare
- Extern granskning (kodningslaboratoriet på KI eller extern MI-handledare minst en gång per år)
- Fortsatt träning i MI-färdigheter

VI. Vidmakthålla, utveckla och anpassa

- Fortsatt utbildning
- Regelbundna Handledningsgrupper
- Erfarenhetsutbyte: Lokala, regionala och nationella "MI-Forum" (webbaserade)
- Inspirations-/utvecklingsdagar

